



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## Den mobiliserede vidensmedarbejder

*en analyse af internationale arbejdsrejsers sociologi*

Lassen, Claus

*Publication date:*  
2005

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*

Lassen, C. (2005). *Den mobiliserede vidensmedarbejder: en analyse af internationale arbejdsrejsers sociologi*. Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Til Anna Marie



# DEN MOBILISEREDE VIDENSARBEJDER

- en analyse af internationale arbejdsrejsers sociologi

PHD-afhandling

Claus Lassen

Institut for Samfundsudvikling og Planlægning  
Aalborg Universitet



<b>Forord</b>	<b>7</b>
<b>Den mobiliserede vidensarbejder</b>	<b>15</b>
En sommerdag i 2002	15
Et dematerialiseret videnssamfund eller...?	20
Udviklingen i den internationale flytrafik	22
Et arbejds- og hverdagsliv under forandring	27
Vidensproduktion på et mere miljøvenligt grundlag?	31
Afhandlingens design og opbygning	33
<b>Mobilitetens sociologi</b>	<b>39</b>
Prolog	39
Mod en mobilitetens sociologi	42
Et videnskabsteoretisk udgangspunkt for mobilitetssociologi	53
Et metodisk udgangspunkt for mobilitetens sociologi	62
Opsummering – afhandlingens design	73
<b>Arbejde, mobilitet og Identitet</b>	<b>77</b>
Prolog	77
Arbejdsliv	79
Mobilitet	89
Identitet	100
Opsummering og et bud på en teoretisk model for afhandlingen	111
<b>Den netværksdrevne arbejdsplads</b>	<b>117</b>
Prolog	117
Aalborg Universitet: Et internationaliseret akademisk arbejdsliv	118
Hewlett-Packard: Den globale arbejdsplads	126
Netværk og arbejdsliv	134
Netværk, bekendtskaber og venskaber	138
Opsamling	144

<b>Et liv i korridorer</b>	<b>147</b>
Prolog	147
Afgang: Når tiden er vigtig!	148
Flyet - den globale bus	156
Et arbejdsliv i korridorer	159
Lufthavnen – korridorernes knudepunkt	162
På arbejde i udlandet	164
At rejse er at leve eller man lever af at rejse	167
Flugten fra korridorerne - hverdagslivets eventyr	174
Hjemkomsten: At lande på jorden.....	181
Opsamling	183
 <b>Om at rejse forskelligt</b>	 <b>187</b>
Prolog	187
Karrierestrategien: 'At arbejde er at rejse'	188
Kabalestrategien: 'jonglering mellem mobilitet og familieliv'	197
Familiestrategien: 'Ikke for meget, og helst lidt tæt på'	205
Opsamling	214
 <b>Virtuel mobilitet og evnen til refleksion</b>	 <b>217</b>
Prolog	217
Om at mødes på 'skærmen'	219
Miljøbevidsthed som drivkraft for forandring?	238
Opsamling	250
 <b>Et aeromobiliseret arbejdsliv</b>	 <b>257</b>
Prolog	257
At rejse er at arbejde - aeromobilitet som en del af jobbet	261
Når tiden er vigtig!	270
Profil af en arbejdsrejsende	275
At rejse er at leve – arbejdsrejsen mere end arbejde?	282
Bonusordninger, 11. september og videokonferencer	289
Aeromobilitetens miljøimplikationer – et beregningseksempel	294
Opsamling	302

<b>Arbejdsrejsen, arbejde og hverdagsliv</b>	<b>307</b>
Prolog	307
At rejse er at være - arbejdsrejsen som en del af identiteten	309
Et hverdagsliv under pres?	312
Et 'flydende' arbejdsliv	314
Drømmen om et mindre stressende arbejdsliv	317
Arbejdsrejsen i arbejdslivet	318
Har miljøet betydning?	320
Opsamling	324
 <b>Aeromobility management</b>	 <b>331</b>
Prolog	331
Aeromobiliteten som politik område	333
Aeromobiliteten i vidensorganisationer	342
Mobility management - en anderledes styringslogik	351
Barrierer og muligheder for forandring på kort og langt sigt	360
 <b>Opsummering, konklusion og perspektivering</b>	 <b>367</b>
Den aeromobiliserede vidensarbejder	367
Aeromobilitet, arbejde og samfundet – nogle afsluttende perspektiver	382
Fremtidige forskningsområder	383
 <b>Kildeliste</b>	 <b>387</b>
 <b>The mobilised knowledgeworker - summary</b>	 <b>401</b>
 <b>Bilag A: Interviewguide</b>	 <b>419</b>
 <b>Bilag B: Web-spørgeskema</b>	 <b>423</b>
 <b>Bilag C: Supplerende materiale til den kvantitative undersøgelse</b>	 <b>455</b>

## Forord

*"[...] Lad os imødekomme og opmuntre alle indvendinger, lad os brændemærke alle ensidigheder og enhver mysticisme. Lad os aldrig betragte et spørgsmål som udtømt, og når vi har brugt vores sidste argument, så lad os begynde forfra på en frisk, og om nødvendigt med veltalenhed og ironi."*

Proudhon i et brev til Karl Marx, dateret d. 17. maj 1946, citeret efter 'Correspondance de P.-J. Proudhon', Paris 1875

Jeg har fra barnsben været fascineret af flyvning. En praksis der på én og samme gang fremstår utrolig simpel og så alligevel rummer en betydelig portion kompleksitet og ambivalens. Flyvningen opfylder historisk en årtusinde lang drøm for mennesket om at kunne flyve og være fri som himlens fugle. Spørgsmålet er dog, om flyvningen i det moderne samfund har levet op til menneskets frihedsdrøm, eller om der i stedet følger mindre frihed og forringede livsmuligheder i kølvandet på flyvningen både for den enkelte og for samfundet som helhed. Ét er i hvert fald sikkert, flyvningen er blevet mere og mere udbredt siden Wrightbrødrene for første gang littede fra jordens overflade i begyndelsen af forrige århundrede, og der er ikke umiddelbart noget, som tyder på, at en sådan mobilitetsform er på retur – snarere tværtimod. Flyvningen er de seneste årtier blevet en praksis, som flere og flere mennesker betjener sig af både i forbindelse med rejser, arbejde og ferie. Det kan derfor synes som et paradoks, at forskningen hidtil kun i ringe omfang har beskæftiget sig med at forstå sammenhængen mellem det moderne samfund og flyvningen i lighed med de forskelligartede konsekvenser, der relaterer sig til en sådan samfundsmæssig aktivitet.

Så det var med udgangspunkt i et ønske om at få en mere grundlæggende forståelse for den øgede udbredelse af flyvningen, at jeg i 2001 drog ud på en personlig rejse, hvis hovedmål var at afdække den del af flytrafikken, der omhandler de internationale arbejdsrejser. Denne rejse

er nu kommet til sin første mellemlanding og nærværende afhandling skal ses som resultat af det hidtidige arbejde med at afdække og forstå stigningen i den internationale arbejdsmobilitet. Inden vi kaster os ud i præsentationen af afhandlingens genstandsfelt og analyserne heraf, er der en række mennesker, som det vil være på sin plads at rette en tak til. For uden hjælp og vejledning fra disse mennesker havde jeg på et tidligere tidspunkt i forløbet måttet nødlande.

For det første vil jeg gerne rette en tak til mine 'gamle' kollegaer i 'planlæggerhjørnet' på Aalborg Universitet for at have deltaget og kommenteret min pilotundersøgelse i forbindelse med de kvantitative undersøgelser, der er udført i forbindelse med afhandlingen. Det samme gælder medlemmerne af de forskellige forskningsgrupper, som jeg på Aalborg Universitet har været medlem af i de forgangne år nemlig: Transport og Byplan, FysPlan, Bæredygtig Byudvikling og Mobilitet samt forskningsgruppen for Bystudier og Mobilitet.

En tak skal der her lyde til Jesper Runge, Åbybro Kommune, og Jens Chr. Overgaard Madsen, Aalborg Universitet, for at have åbnet mine øjne for mulighederne ved at anvende et webbaseret spørgeskema, samt Hans Henrik Winther Johannsen, Aalborg Universitet, for mange gode råd og hyggelige 'snakke'. Ligeledes tak til Thomas Nielsen for at have ydet en meget værdifuld hjælp i forbindelse med databehandlingen.

Jeg vil også gerne takke Lotta Frändberg, Göteborg Universitet, og Karl Georg Høyer, Vestlandsforskning for inspirerende indspark i opstartsfasen. Ligesom jeg også ofte over telefonen har diskuteret faglige problemstillinger med Helene Hjorth Oldrup, Københavns Universitet. Øvind Larsen, Københavns Handelshøjskole og Zygmunt Bauman, Leeds Universitet, har via deres fælles Ph.D.-kursus i København 2002 også været en vigtig inspirationskilde til det videre arbejde med afhandling. Desuden skal der lyde en tak til Bjørge Timenes Laugen, Stavanger University College, for værdifulde kommentarer til mit arbejde.

I efteråret 2003 drog jeg til Lancaster Universitet for at opholde mig ved CeMoRe (Centre for Mobilities Research) placeret under det sociologiske institut. Dette ophold har haft en stor betydning for mig både fagligt og menneskeligt, og der er naturligvis i den forbindelse også en

række personer, som jeg er tak skyldig. Først og fremmest vil jeg takke min vejleder under hele opholdet John Urry for en meget inspirerende vejledning og en uformel omgangsform. Ligesom Mimi Sheller har læst og kommenteret arbejdsblade undervejs.

Ligeledes vil jeg takke Pennie Drinkall for den hjælp, venlighed og imødekommenhed, som du viste Anna Marie og mig under vores ophold i Lancaster. Desuden skal der lyde en stor tak til deltagerne på John's kursus 'The Tourist Gaze' 2003 for mange inspirerende oplæg og hyggeligt samvær i de mørke vintermåneder. Tak til John Whitelegg for at have introduceret mig til 'The Gregson' og for at have brugt en aften på at diskutere afhandlingens problemstillinger over en øl. Samme tak skal lyde til Bülent Diken, her var der dog tale om kaffe. Endelig vil jeg takke beboerne i 'The Downings' for en interessant oplevelse.

En række personer skylder jeg en særlig tak. Etla Rugtved har igennem en årrække fungeret som min sproglige vejleder. Altid er du parat til at yde en hjælpende hånd, hvilket jeg er dig stor tak skyldig. I forbindelse med korrekturlæsning vil jeg også gerne takke Allis Hansen og Annelle Riberholt for en stor indsats med mine hieroglyffer.

Lars C.R. Mikaelson (Aarhus Universitet) har gennem årene ydet en meget stor indsats med gennemlæsning af mit arbejde. Ligeledes skylder jeg Erik Jensen, Aalborg Universitet, en stor tak. Ikke alene har han været den tekniske arkitekt bag det webbaserede spørgeskema i afhandlingen, men han har også været en meget værdifuld sparringspartner og rådgiver på afhandlingens problemfelter.

Der skal også lyde en meget stor personlig tak til mine to vejledere Petter Næss og Ole B. Jensen for at have troet på mig hele vejen i gennem, leveret en vejledning på et meget fagligt højt niveau, opmuntret mig til at følge mine egne idéer og for at have behandlet mig som en kollega frem for som en studerende.

Desuden skal der lyde en stor tak til min familie specielt mine forældre for altid have støttet mig i mine valg og altid stået klar med en hjælpende hånd, når det var påtrængt. Den sidste og største tak skal dog lyde til min samlever Anna Marie. Uden din støtte, varme og kærlighed var denne afhandling aldrig blevet tilvejebragt. Du har været der under hele forløbet med opmuntringer, når jeg har haft mest brug for det, og hele tiden holdt mig fast på, hvad det er for ting, som er vigtige her i

livet, hvilket har betydet, at jeg er kommet helskindet ud på den anden side. Derfor tilegner jeg også afhandlingen til dig.

Claus Lassen

Aalborg juli 2005











## Den mobiliserede vidensarbejder

- på sporet af en problemstilling

*Some people have jobs, which mean that they are often 'on the road' travelling to other cities and countries for short periods.*

Rob Davidson (1994) Business Travel

*Journeys are the midwives of thought. Few places are more conducive to internal conversation than a moving plane, ship or train. There is an almost quaint correlation between what is in front of our eyes and the thoughts we are able to have in our heads: large thoughts at times requiring large views, new thought new places.*

Alain De Batton (2002) The Art of Travel

*A self does not amount to much, but no self is an island; each exists in a fabric of relations that is now more complex and mobile than ever before.*

Jean-François Lyotard citeret i Urry (2002)

### En sommerdag i 2002

Ved en fest i Århus var en af deltagerne en mand i 30'erne ved navn Thomas, der var ansat i et internationalt computerfirma i København. Han havde medbragt sin mobiltelefon til festen, sådan at firmaet kunne komme i kontakt med ham. På et tidspunkt under festen kom samtalen til at handle om hverdagsliv og rejser. Thomas fortalte, at både han og samleveren rejste meget i forbindelse med deres job. 'For os betyder afstand ikke så meget', sagde han, 'vi rejser meget både på jobbet og privat. I sidste måned fik vi en tirsdag den idé at tage til Schweiz den efterfølgende weekend for at stå på ski. Det kunne vores familier ikke begribe. Hvis det havde været mine forældre, skulle de have brugt et halvt år på at planlægge turen'. Thomas fortalte senere i samtalen, at

for ham og hans omgangskreds betyder det ikke noget at skulle rejse i forbindelse med jobbet eller flytte for at få et job. Han havde overvejet at tage et job i Schweiz, fordi så kunne de stadig blive boende i København, hvor samleveren arbejdede. Han kunne bare pendle mellem København og Schweiz, dette kunne sagtens lade sig gøre inden for Europa, mente han. Thomas sagde også på et tidspunkt: 'Jeg rejser også meget internationalt i forbindelse med mit job, det er spændende, jeg kan godt lide at rejse, at komme omkring og opleve nye steder...det er en udfordring for mig'. Mange af mine venner har dog måttet erkende, fortalte Thomas, at en sådan livsstil ikke længere fungerer, når man får kone og børn - så er man mere bundet - man kan ikke bare flytte sin familie, hvis man får et nyt job, og man kan ikke længere tage på arbejdsrejser så ofte og så lang tid ad gangen. Hverdagen skal jo fungere, børnene skal hentes fra dagplejen, der skal købes ind osv. Derfor kan en sådan livsstil give problemer, idet man bliver mere bundet til bestemte lokaliteter.

Historien om Thomas er selvoplevet og illustrerer kernen i den problemstilling, jeg vil forsøge at kaste lys over i denne afhandling. Et års tid efter jeg var blevet ansat som Ph.D.-stipendiat ved Aalborg Universitet med det formål at undersøge baggrunden for *stigningen i internationale arbejdsrejser ofte udført med fly inden for såkaldte vidensorganisationer* blev det efter min samtale med Thomas efterhånden klart for mig, at problemstillingen måtte angribes langt bredere, end jeg først havde antaget. De internationale arbejdsrejser har forskningsmæssigt ikke været behæftet med særlig stor bevågenhed, og den del af transportforskning der specielt omhandler flytrafikken, som jeg hidtil var stødt på, tager i høj grad udgangspunkt i en såkaldt rationalistisk orienteret 'predict and provide' tankegang, der alene søger at forklare stigningen i flytrafikken med udgangspunkt i en økonomisk baseret forklaringsmodel. Thomas' fortælling førte mig sammen med en række andre hændelser imidlertid på sporet af, at jeg for at forstå, hvad det er for elementer som muliggør stigningen i den internationale arbejdsmobilitet måtte analysere arbejdsrejser med udgangspunkt i en forståelsesmæssig optik, der rækker ud over selve arbejdslivet og ikke alene betragter arbejdsrejsen som resultatet af arbejdsgivers krav og forventninger på et internationaliseret arbejdsmarked. Den internationale arbejdsrejse

knytter således an til et langt mere omfattende betydningskompleks og en række forskellige mekanismer, der ikke alene lader sig forklare med udgangspunkt i en snæver forståelse af arbejdslivet. Thomas' beretning er derfor ikke bare en fortælling om forandrede betingelser for arbejdslivet, men kan i høj grad også ses som et billede på, at vores moderne samfund i stigende grad er et samfund i bevægelse (Lash & Urry 1994:252).

Thomas kan blandt andet ses som et eksempel på en ny type af vidensarbejdere, der er en del af det moderne arbejdsmarked inden for rammerne af en 'ny globaliseret, videns- og netværksbaseret økonomi' (Castells 1996:77). Transformationsprocesser der er båret frem af en række forskellige globaliserings- og individualiseringsprocesser (Bauman 2000; Beck 1997; Giddens 1994). Et kendetegn ved sådanne vidensmedarbejdere er, at de har frigjort sig fra industrisamfundets stempelsure, samlebånd og monotone rutiner og praktiserer et arbejds- og hverdagsliv kendetegnet ved en mobil og fleksibel adfærd (Sennett 1999; Eriksen 2001). For en vidensmedarbejder spiller både fysisk og virtuel mobilitet en afgørende rolle i udfoldelsen af arbejdet, idet arbejdsrejser i forbindelse med forhandlinger, konferencer, kongresser, projekter, salgsarbejde, møder og netværksdeltagelse på en global skala er en vigtig del af den måde, hvorpå man arbejder i vidensorganisationer. Ligesom medarbejderne også i det daglige betjener sig af en række forskellige virtuelle kommunikationsformer, idet de løbende sender og modtager en betydelig mængde af e-post og har (mobil)telefonen som integreret arbejdsredskab.

Der er dog langt fra tale om, at den internationale arbejdsmobilitet er uproblematisk, hverken for samfundet som helhed eller for det enkelte individ. De internationale arbejdsrejser som medarbejderne i vidensorganisationer udfører, tematiserer en lang række spørgsmål i forhold til arbejds- og hverdagslivet, ligesom de er forbundet med betydelige miljømæssige komplikationer. Ofte udføres de internationale arbejdsrejser med fly, der sammenlignet med andre former for transport bidrager forholdsmæssigt mere til påvirkningen af det globale klima. I tilknytning hertil rejser sig spørgsmålet, hvordan en højere andel af arbejdsopgaverne i vidensorganisationer kan løses via virtuelle kommunikationsformer frem for fysiske rejser, og hvorfor det hidtil har været en

begrænset succes at få medarbejderne til at benytte sådan kommunikationssystemer. Et andet perspektiv er, at de internationale arbejdsrejser sammen med nye muligheder for effektiv kommunikation over afstand ligeledes medvirker til at redefinere vilkårene for den måde, hvorpå medarbejderne arbejder og lever deres liv, og sætte nye standarder herfor. De internationale arbejdsrejser som en del af et transformeret arbejdsliv sammenknytter en række forskellige temporaliteter, skalaer og handlingsrationaler på nye og ikke altid for individet uproblematisk måder. De internationale arbejdsrejser giver ikke alene individet en række muligheder for oplevelser, afveksling, udsyn og nye livsstilsmønstre, men opstiller også, som Thomas er inde på i sin fortælling, nye begrænsninger blandt andet i forhold til familielivet og lokalområdet. Den stigende betydning af fysisk og virtuel mobilitet kalder derfor på en øget forståelse af, hvordan disse forskellige former for mobilitet udøves, forstås og håndteres af medarbejderne i vidensorganisationer, samt hvilke konsekvenser de har for arbejds- og hverdagsliv generelt sammenlignet med tidligere tiders måde at leve og arbejde.

Der synes således at være brug for en nærmere analyse af baggrunden for stigningen i de internationale arbejdsrejser som vidensmedarbejderne udfører mellem Danmark og udlandet og de hertil relaterede sociale og miljømæssige implikationer. Denne afhandlingsanalyse er derfor orienteret **mod den stigende internationale arbejdsrelaterede mobilitet, og blikket er specielt rettet mod vidensorganisationer og deres medarbejdere som mobilitetsgenererende individer. Specielt fokuserer afhandlingen på internationale arbejdsrejser udført med fly som en del af en professionel arbejdspraksis og forsøger at kaste lys over de betydningsmønstre, drivkræfter og mekanismer, der knytter sig til en sådan aktivitetsform inden for rammerne af vidensbaserede organisationer.**

Afhandlingen er funderet på to forskellige grundlæggende hypoteser, som gennemsyrrer den måde, hvorpå den er udformet og opbygget. For det første, at der eksisterer en sammenhæng mellem vidensorganisationer, internationale arbejdsrejser og miljømæssige komplikationer. Her er antagelsen, at medarbejderne i vidensorganisationerne udfører en betydelig international rejseaktivitet med fly og over lange afstande,

hvilket resulterer i en høj miljøbelastning. Derfor er det afhandlingens ambition, ved at studere en konkret praksis, at blotlægge de mekanismer, drivkræfter og betydningsmønstre, der knytter sig til den internationale arbejdsmobilitet, for herigennem at kunne afsøge et potentiale for forandring. Afhandlingen sigter ikke mod at teste udbredelsen af fænomenet på en større skala, men forsøger i stedet mere dybdegående at forstå og udforske de mekanismer, der ligger bag fænomenet, og de betydninger der knytter sig dertil. For det andet er afhandlingen som antydnet i ovenstående funderet på den antagelse, at arbejdsrejsen ikke udelukkende kan forstås ud fra den traditionelle arbejdssfære. Fænomenet international arbejdsmobilitet er langt mere komplekst sammensat og må ses i relation til udviklingen på arbejdsmarkedet, hvor flere og flere beslutninger, skøn og afvejelser lægges i hænderne på den enkelte medarbejder. Ligesom den enkelte medarbejders arbejdsliv knyttes tættere og tættere sammen med det øvrige hverdagsliv og spørgsmålet om identitet og livsstil. Beslutningen om at foretage en arbejdsrejse – om at blive eller at rejse – er derfor også noget, der må studeres i forhold til den enkelte medarbejders personlige kontekst, livsbetingelser og biografi. Udgangspunktet er derfor at forstå arbejdsrejsen, som en praksis der skabes i komplekst samspil mellem individuelle forhold samt krav fra arbejdsgiver, arbejdsmarked og det omkringliggende samfund. Samlet set er der altså tale om, at afhandlingen tager udgangspunkt i at analysere den sociale basis for de internationale arbejdsrejser, og placerer en sådan tilgang centralt i forståelsen af hvad man kunne kalde for arbejdsrejsens genese. Med andre ord sigter afhandlingen mod at forstå de rationaler og bevæggrunde, der knytter sig til arbejdsmobiliteten, og analysere hvordan en sådan praksis indføres i arbejds- og hverdagslivet. Den overordnede problemstilling er konkretiseret i tre forskellige forskningsspørgsmål, som danner rammen for analyserne i afhandlingen:

1. Hvilke elementer skal en teoretisk forståelsesmodel, som kan medvirke til at forstå og analysere de internationale arbejdsrejser med afsæt i hele hverdagslivet, indeholde?
2. Hvilke drivende kræfter, mekanismer, rationaliteter og betydningsmønstre knytter der sig til de internationale arbejdsrejser i udvalgte



vidensorganisationer?

3. Kan kommunikation, produktion og distribution af viden og professionelle netværk ske med lavere miljømæssige omkostninger end i dag?

Det første spørgsmål er af teoretisk karakter og vil blive afdækket ved at opstille en teoretisk forståelsesmodel for afhandlingen. Det er hensigten, at en sådan forståelsesmodel skal fungere som en ramme for de empiriske undersøgelser i afhandlingen og samtidig kontekstualisere afhandlingens problemfelt. Det andet spørgsmål er empirisk funderet og vil blive afdækket via et casestudie, der fokuserer på de mekanismer, drivende kræfter og betydningsmønstre, som knytter sig til internationale arbejdsrejser i to udvalgte danske vidensvirksomheder: Aalborg Universitet og Hewlett-Packard Danmark (herefter kun Hewlett-Packard). Det tredje spørgsmål besvares på diskussionsniveau, og spørgsmålet forsøges adresseret i relation til den viden og de resultater, der fremkommer på basis af de to første spørgsmål. Det tredje forskningsspørgsmål indikerer, at afhandlingen også rummer en fremadrettet dimension, der afsøger mulighederne for i fremtiden at tilvejebringe vidensproduktion og -distribution med lavere miljømæssige omkostninger, end der er tilfældet i dag. Tilgangsvinklen til afhandlingens to første spørgsmål er i høj grad sociologisk orienteret, mens det sidste spørgsmål forsøger at indramme konkrete implikationer for politik og planlægning som afhandlingens analyser afføder. Afhandlingen søger således også, via sit studie af mekanismer og betydninger relateret til den internationale arbejdsmobilitet, efter mulighederne for en alternativ udviklingsvej for vidensorganisationer i fremtiden, hvor virtuelle kommunikationsformer og alternative transportformer i højere grad benyttes i stedet for rejser med fly.

I den resterende del af dette kapitel vil jeg først indkredse og uddybe afhandlingens problemstilling yderligere, hvorefter jeg afslutningsvis vil præsentere afhandlingens design og fremgangsmåde.

### **Et dematerialiseret videnssamfund eller...?**

Historien om Thomas indskriver sig i udviklingen, hvor vores sen-moderne eller høj-moderne samfund er i bevægelse væk fra industrisam-

fundet, imod det der er blevet beskrevet som et videnssamfund. Betegnelsen videnssamfund som udtryk for vores nuværende modernitetsstadie dækker over det forhold, at en stadig større del af befolkningen er beskæftiget med at producere, benytte og kommunikere viden, samt at viden er blevet et kerneelement i den globaliserede verdensøkonomi (Castells 1996:67). Vidensorganisationer er ofte nævnt som bevis på videnssamfundets opkomst, og en sådan term er hæftet på både 'nye' virksomhedstyper, der er opstået specielt inden for IT og teleindustrien, såvel som 'gamle' virksomhedstyper, der arbejder på nye og anderledes måder, og hvor viden i begge tilfælde spiller en langt mere central rolle, end hvad der var tilfældet i tidligere tiders produktionsmåder. Ligeledes er 'gamle' vidensbaserede organisationer såsom universiteter, forskningsinstitutioner og dele af den offentlige sektor blevet revitaliseret og har fået en ny placering inden for rammer af en særlig diskursiv fortælling om videnssamfundets tilblivelse.

Videnssamfundet er ofte i den offentlige debat blevet fremstillet som en mulighed for 'dematerialisering' (Heiskanen & Jalas 2000), hvor medarbejderne har mulighed for virtuelt på skærmen at udfolde deres arbejdsliv på 'den papirløse arbejdsplads'. Vidensorganisationer har ingen synlige forurenende kendetegn såsom rygende skorstene eller forurenede spildevandsudledninger, og det har derfor ofte i det politiske system været antaget, at det var muligt at frembringe produktion og vækst i videnssamfundet via betydeligt lavere miljømæssige omkostninger, end det var tilfældet i industrisamfundet. International forskning inden for en række forskellige discipliner peger imidlertid på, at dette ikke lader til at være tilfældet, da der kan lokaliseres adskillige materielle konsekvenser i de ellers så immaterielle vidensorganisationer (se eksempelvis Graham & Marvin 2001:335 eller Kaplan 2002:34). Parallelt har der også i forskningen været rapporteret omkring et betydeligt forbrug af elektricitet, papir o.l. inden for sådanne virksomhedstyper (Kuehr & Williams 2003). Et af de områder, der imidlertid ikke hidtil har været genstand for nærmere undersøgelse og diskussion, er at arbejdslivet i vidensorganisationer ofte synes at være relateret til en betydelig international rejseaktivitet med fly - en praksis jeg i denne

afhandling benævner som aeromobilitet<sup>1</sup>. Afhandlingens problemfelt er således tæt forbundet med stigningen i den internationale aeromobilitet de seneste årtier, fordi der til en sådan mobilitetspraksis knytter sig langt større miljømæssige komplikationer i forhold til udledninger af CO<sub>2</sub> sammenlignet med andre transportformer som eksempelvis biltransport.

### **Udviklingen i den internationale flytrafik**

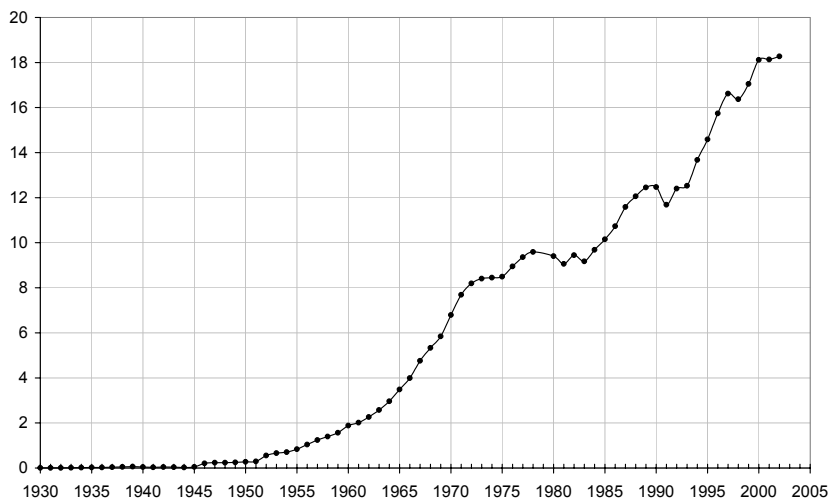
Flyet har som transportmiddel vundet en stigende indflydelse i det moderne samfund de seneste årtier og spiller en vigtig rolle for, at et (arbejds)liv som Thomas' er muligt. Udviklingen i den internationale flytrafik har med få undtagelser været en lang historie om vækst. I dag er der internationalt mere end 4 millioner flypassagerer hver dag, 1,6 milliard flyrejser hvert år og på ethvert tidspunkt befinder der sig 300.000 mennesker i luften over USA, hvilket er flere, end der er bosiddende i Århus, Danmarks næststørste by (Urry 2003b:157). I 1960'erne havde flytrafikken en årlig vækstrate på cirka 12%, og den har været støt stigende siden, om end stigningshastigheden i 1990'erne var reduceret til omkring 7% årligt (Nielsen 2001a, 2001b:1). Betragter man EU alene er lufttrafikken udtrykt i passagerkilometer steget med over 50% i løbet af de seneste ti år (Transportrådet 2001:7). I fremtiden skønner flyindustrien, at vækstraten i deres branche 'kun' vil være på 5% årligt, men det vil alligevel betyde at antallet af passagerkilometer efter dette skøn vil være tredoblet i 2020 (Nielsen 2001a, 2001b:1). Ser man på tal fra 'World Tourism Organization', udgør arbejdsrejser ca. 19% af

---

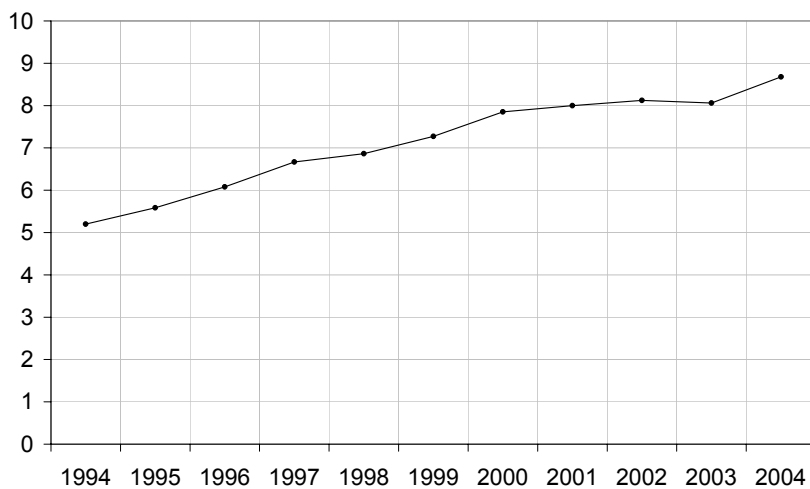
1 Aeromobilitet benyttes som betegnelse for de forhold, der relaterer sig til flytrafikken og flysektoren. Betegnelsen er en parallel til termen automobilitet, der ofte benyttes, når de områder der dækker bilisme og biltrafik skal beskrives (Urry 2000:59). Betegnelsen aeromobilitet er hentet og inspireret fra Høyer (2000:193). I denne afhandling refererer termen aeromobilitet desuden både til individers faktiske flyrejser og deres potentiale for at udøve den luftbaserede mobilitet. En sådan forståelse bygger på den grundlæggende antagelse, at vi for at kunne forstå hvordan mobilitet skabes ikke alene må studere individers faktiske mobilitet, men også potentialet til at udføre bestemte former for mobilitet og i relation hertil forstå hvilke mekanismer der medvirker til henholdsvis at transformere og ikke-transformere potentiel mobilitet til faktisk mobilitet. Der redegøres nærmere for de bagvedliggende teoretiske antagelser bag en sådan forståelse af mobilitet i kapitel 2.

de samlede rejser globalt set, og denne type af rejser har oplevet mere end en fordobling i perioden 1990-2001 (World Tourism Organization 2005).

At også flytrafikken i Danmark er vokset markant specielt fra 1960 og frem til i dag fremgår af figur 1.1. Figuren illustrerer, at det samlede antal af passagerer gennem Danmarks største udenrigslufthavn (Kastrup Lufthavn) er vokset fra cirka 1,9 million afrejsende passagerer i 1960 til 18,2 million afrejsende passagerer i 2002. Den nationale flystatistik viser også, hvordan den internationale rutetrafik fra danske lufthavne er steget markant op igennem 1990'erne både målt i antal flyoperationer og antallet af afrejsende passagerer (se figur 1.2). Antallet af afrejsende passagerer på udenrigsflyvninger er således steget med 41% i perioden 1993 – 2003, mens antallet af flyoperationer er steget med 27% i samme periode (Danmarks Statistik 2004). En survey fra Transportrådet peger på, at op imod 40% af den totale internationale rutetrafik fra danske lufthavne i dag har et arbejdsrelateret sigte (Transportrådet 2001:4). På trods af, at terrorangrebet på USA den 11. september 2001, SARS epidemien i Kina 2002, Irak krigen 2003 og den generelle afmatning i den internationale økonomi har virket som en dæmper på væksten i den internationale rutetrafik fra danske lufthavne, har denne gren af flytrafikken ikke oplevet samme fald i antallet af afrejsende passagerer som eksempelvis chartertrafikken. Den internationale rutetrafik fra danske lufthavne har på trods af et lille fald i 2003 fortsat i 2004 oplevet en stigning, når det gælder antallet af afrejsende passagerer. Det ser således ikke ud som om, at de senere årtiers tendens med stadig flere internationale flyvninger med et arbejdsrelateret formål i fremtiden vil falde markant, hvilket blandt andet aktualiserer behovet for en øget forståelse for, hvad der ligger til grund for en sådan mobilitetspraksis set i lyset af de miljømæssige komplikationer, der knytter sig hertil.



**Figur 1.1.** Udviklingen i den samlede udenlandske flytrafik fra Kastrup Lufthavn opgjort i antal mio. afrejsende passagerer i perioden 1930-2001 (Københavns Statistiske Årbog 1930-2004).



**Figur 1.2.** Udviklingen i den internationale rutetrafik fra danske lufthavne opgjort i antal millioner afrejsende passagerer i perioden 1994-2004 (Danmarks Statistik 2002, 2003, 2004, 2005).

### *Flytrafik og klimaproblematikken*

Et af de væsentligste miljøproblemer ved flytrafikken er udledning af CO<sub>2</sub> og andre drivhusgasser, som bidrager til den globale opvarmning. På globalt niveau bruger transportsektoren ca. 22% af det totale energiforbrug, og herudaf tegner vejtrafikken sig for 80% og luftfarten for 13% af transportsektorens årlige energiforbrug (Frändberg 1998:71). Globalt set udleder flytrafikken næsten 3% af den samlede mængde CO<sub>2</sub> og prognoser skønner, at flytrafikken trods energieffektiviseringen i form af mere effektive motorer vil udlede 59% mere CO<sub>2</sub> i 2010 sammenlignet med 1988 niveau, hvilket er næsten det dobbelte af den stigning der forventes fra vejtrafikken i samme periode (Frändberg 1998:73; Bleijenberg & Moor 1993). Der findes ikke statistiske opgørelser over flytrafikens energiforbrug i Danmark, men Energistyrelsen skønner, at brændstofforbruget til udenrigsflyvninger er steget med 29% i perioden 1990-1999, til sammenligning med vejtrafikens energiforbrug, der er steget med 19% i samme periode (Energistyrelsen 2002).

I forhold til klimaproblematikken peger en række forskellige forskere og undersøgelser på, at flytrafikken er behæftet med betydelig højere miljømæssige komplikationer end bevægelser langs jordoverfladen (Frändberg 1998; Høyer & Næss 2001a; IPCC 1999; Lundli & Vestby 1999; Whitelegg 1997). Det har stor betydning, i hvilken højde fra jordoverfladen afbrændingen sker, og generelt er konsekvenserne for det globale klima alvorligere, des tættere på stratosfæren flyene bevæger sig. Klimaeffekten af energiforbruget i luftfarten er derfor også større end energiforbruget umiddelbart antyder. For udledninger ved jordoverfladen er CO<sub>2</sub> den dominerende drivhusgas, men næsten 75% af brændstofforbruget er relateret til 'cruise' flyvninger over 9 km højde, hvor udledninger af både CO<sub>2</sub>, andre forbrændingskomponenter og ikke mindst vanddampe samlet set har en større klimaeffekt (Transportrådet 2001:16). FN's klimapanel har derfor anbefalet, at alle enheder af CO<sub>2</sub> emissioner stammende fra flytransport skal ganges med en faktor 2,7, hvilket indikerer, at klimaeffekten fra fly er næsten tre gange så stor som udledninger langs jordoverfladen (IPCC 1999). Ud over klimaproblematikken knytter der sig desuden en række lokale miljøproblemer til flytrafikken. Europakommissionens hvidbog om transportpolitik (2001) peger på stigende støjgener omkring de store lufthavne og lokal

luftforurening hidrørende fra de europæiske lufthavne, som nogle af de væsentligste problemer, der er relateret til flytrafikken (Europakommissionen 2001:42-43). Sådanne støjproblemer har ifølge forskellige undersøgelser alvorlige sundhedsmæssige konsekvenser for beboerne i byområderne, hvor indenfor mange europæiske lufthavne er placeret.

En norsk undersøgelse har analyseret flytrafikkens bidrag til klimaproblematikken specielt med fokus på de lange rejser (Lundli & Vestby 1999). Undersøgelsen sammenligner udledningen fra flytrafikken med udledningen fra alternative transportmidler, og det generelle billede er, at flytransporten har et udslip af CO<sub>2</sub> og SO<sub>2</sub>, der både regnet i flyenes tilbagelagte kilometer og personkilometer er betydeligt større sammenlignet med bil, tog og passagerfærger (Ibid:126). En dansk afhandling om den internationale flytrafiks miljøkonsekvenser peger på, at forureningsgraden afhænger af hvilken fly- og motortype der benyttes, og hvor godt flyet er fyldt op (Nielsen 2001a). Ligesom distancen er en vigtig parameter for forureningsgraden. En flyrejse på eksempelvis 12.000 kilometer, hvilket svarer til en tur-returrejse fra København til New York, bidrager med ca. 4,5 tons CO<sub>2</sub> ekvivalent pr. passager (Nielsen 2001a:I-II). Til sammenligning var den gennemsnitlige danskers årlige CO<sub>2</sub>-udledning fra samtlige energiformål eksklusiv udenrigstrafikken i 1998 omkring 11 tons. Betragtet alene i forhold til transport bidrager en tur-returrejse flyvetur til New York med omtrent halvanden gang så meget til drivhuseffekten, som den samlede CO<sub>2</sub>-udledning fra en gennemsnitlig danskers årlige indenlandske transport (Ibid.) (se også Høyer & Næss 2001a). Distancen der tilbagelægges med fly har altså også en vigtig betydning for det enkelte individs bidrag til drivhuseffekten, og for et individ der ofte rejser med fly internationalt er der altså tale om et bidrag til klimaproblematikken, der ligger langt over gennemsnittet, (Danmarks Statistik 2004). Det er i relation hertil bemærkelsesværdigt, at den internationale flytrafik og herunder den internationale rutetrafik i forhold til andre områder som eksempelvis udledninger fra biltrafik og kraftværker kun har været behæftet med en lille bevågenhed i den offentlige debat og fra det politiske system (Information 2004).

### *Den privilegerede rejsende – arbejdsrejsen som stratifikation*

Historien om Thomas og de andre medarbejdere i vidensorganisatio-

nerne er også en historie om en privilegeret samfundsgruppe, der har et meget højt årligt forbrug af flytransport og derved også tegner sig for en forholdsvis høj miljøbelastning sammenlignet med den øvrige befolkning. De internationale arbejdsrejser foretages af 14% af befolkningen, og en lille gruppe på 3% står for næsten hver fjerde af alle arbejdsrejser (Transportrådet 2001:3-4). Dermed synes gruppen af danske arbejdsrejsende at indskrive sig i en lille, men privilegeret gruppe af rejsende specielt fra den vestlige verden, der har mulighed for nemt og bekvemt at bevæge sig fra lufthavn til lufthavn på tværs af landegrænser. Dette tematiserer, at mobilitet også i høj grad relaterer sig til forskellige magt- og kontrolmekanismer, der skaber forskellige former for mobilitet (Gogia 2003). Som Massey fremhæver handler strømme og internationale relationer i høj grad også om magt (Massey 1994:149); nogle mennesker er mere med i udviklingen end andre; nogle udnytter i højere grad mulighederne fra strømme og bevægelser, mens andre ikke har mulighed herfor. Udviklingen i den internationale flytrafik og arbejdsrejser specielt inden for rammerne af vidensorganisationer tematiserer dermed også en række spørgsmål omkring stratifikation og magt i relation til en forholdsvis lille gruppes meget høje forbrug af energi og udledning af CO<sub>2</sub>. Et sådant perspektiv er også en del af afhandlingens kontekstuelle felt.

### **Et arbejds- og hverdagsliv under forandring**

Historien om Thomas aktualiserer ikke kun spørgsmål om arbejdsrejser i et miljøperspektiv, men indskrives sig også i en bredere kontekst mod mobilitet og mobilitetens ændrede samfundsmæssige betydning og konsekvens. Mobilitetsmønstre handler i høj grad om bevægelse i tid og rum, og ændringer i tid-rum forholdet er et grundlæggende kendetegn ved de moderniseringsprocesser, samfundet har gennemgået med tiltagende styrke siden begyndelsen af industrialiseringen. Transformationer der specielt inden for de seneste årtier har accelereret. Ændringerne er blevet beskrevet som en sammentrækning af tid-rum (Harvey 1989) og relaterer sig i høj grad til den stigende mobilitet og de ændrede mobilitetsmønstre, som typisk kendetegner det moderne samfund.



### *Om at arbejde via globale netværk*

De drivende kræfter bag sammentrækning i tid-rum kan især spores til transport- og IT-sektoren, hvor den teknologiske og økonomiske udvikling har betydet, at det i dag er muligt at flytte mennesker, varer og informationer langt hurtigere og billigere end tidligere. Udviklingen i forskellige former for infrastruktur er i denne sammenhæng nævnt som den store rumformindsker (Flyvbjerg et al. 2003:2). Udviklingen er sammenvævet med forskellige globaliseringsprocesser, der har medvirket til, at økonomien har 'forladt' nationalstaten og ændret grundlaget for økonomiske aktiviteter (Jessop 2000). Stigningen i den internationale *flytrafik*, og herunder de internationale arbejdsrejser i vidensorganisationer, kan således ikke forstås uafhængigt af globaliseringen af de nationale økonomier, idet sådanne transformationsprocesser har ændret traditionelle forestillinger om geografisk identitet og skala (Graham 1995:99). Økonomiens globalisering udkrystalliseres ved, at de økonomiske kerneaktiviteter såsom produktion, forbrug og økonomisk cirkulation i dag er organiseret på en 'global skala' enten direkte eller gennem et netværk af links mellem økonomiske aktører (Castells 1996).

Vidensorganisationer og deres medarbejdere er i dag aktører på et arbejdsmarked, hvor ikke bare skalaen for økonomiske aktiviteter er ændret, men hvor der også knytter sig en række nye måder at organisere sig på. At arbejde via netværk er blevet en vigtig ressource og et værktøj for at opnå succes i arbejdslivet og udgør et helt grundlæggende karaktertræk ved den 'ny økonomi' (Wittel 2001:54). Skiftet mod øget netværksorganisering er blandt andet muliggjort af tid-rum sammentrækningen, idet transnationale netværk som danner rammen for internationale arbejdsrejser kan ses som et resultat af øget adgang til billigere flyrejser samt opkomsten af ny og effektive kommunikationsteknologier, der giver det enkelte individ mulighed for at være medlem af globale netværk (Urry 2000:146). Der sættes således helt nye strukturelle betingelser for vidensorganisationer sammenlignet med industrisamfundets organisationer. Det betyder konkret, at medarbejdere i vidensorganisationer er aktører på et globaliseret og netværksbaseret arbejdsmarked, hvor det forventes, at de løser en række forskellige arbejdsopgaver, der ikke udelukkende knytter sig til den enkelte or-

ganisation, lokalområde, by, region eller nation, men er forbundet på tværs af disse forskellige elementer og niveauer. Her spiller forskellige former for fysisk og virtuel mobilitet en vigtig rolle for at kunne skabe og vedligeholde sådanne netværk og håndtere de krav, der stilles på det ny arbejdsmarked. En udvikling der sammen med arbejdsdagens ekspansion på tværs af tid og rum kræver en indstilling til arbejdslivet, hvor medarbejderen groft sagt er parat til at arbejde 'hvor som helst og når som helst'. Der er her tale om, at arbejdslivet ikke længere i så udstrakt grad er knyttet til en enkelt geografisk lokalitet, men udføres fra flere forskellige steder eksempelvis i hjemmet, hos kunden, i udlandet, ligesom også arbejdstiden ikke i så udstrakt grad udføres i tidsrummet '8-16', men også finder sted om aftenen, natten og om morgenen. Opkomsten af den bærbare pc'er, mobiltelefonen og Internettet har i lighed med arbejdsrejsen materielt medvirket til, at et sådant arbejdsliv i praksis er realiserbart (Florida 2002:122; Wittel 2001:69). Forandringer går ligeledes hånd i hånd med den øvrige udvikling på arbejdsmarkedet med øgede krav om social mobilitet eksemplificeret via ønsket om individets fleksibilitet og omstillingsparathed.

### *Internationale arbejdsrejser som en del af et transformeret hverdagsliv*

Den internationale arbejdsrejse indskrives sig som et element i en sådan udvikling, hvor medarbejderne på et globaliseret og netværksorganiseret arbejdsmarked mødes med et strukturelt krav om at være mobil og 'tvinges' til at tage stilling til mobilitet, og her udgør spørgsmålet om identitet og livsstil en vigtig referenceramme for en sådan stillingtagen. Udviklingen har i denne sammenhæng de sidste årtier til stadighed gået mod mere mobile livsstile og identiteter (Bauman 1999; Frändberg 1998). Sammentrækningen af tid-rum har muliggjort, at de sociale systemer i det moderne samfund overskrider stedet modsat præmoderne samfundstyper, hvor rummet var lig stedet. De sociale relationer er så at sige blevet 'løftet ud' af den lokale kontekst og restruktureres på tværs af uafgrænsede tid-rum afstande (Giddens 1994:23-24). Betydningen af tradition er reduceret, og individet i det moderne samfund bliver hele tiden konfronteret med en masse mere eller mindre realistiske valgmuligheder, som det hele tiden fornemmer og mere eller mindre bevidst styrer efter i forsøget på at få livet til at hænge meningsfuldt sammen

(Giddens 1996). Identitet og livsstil er i dag ikke alene relateret til forbrug, familie og fritid, men i høj grad også til arbejdslivet (Giddens 1996:101). Moderne mennesker mikser i højere grad end tidligere arbejde og livsstil for at konstruere deres identitet, og der er ikke længere en skarp adskillelse mellem arbejde og livsstil, men i stedet kombination af arbejde og familie, arbejde og fritid samt arbejde og fornøjelse (Florida 2002:13; Wittel 2001:68).

For den enkelte vidensmedarbejder medfører udviklingen nye muligheder, men sætter også nye begrænsninger. Arbejdsrejsen giver eksempelvis mulighed for at operere på en global skala og deltage i globale netværk, konstruere en selv-identitet og livsstil som kosmopolit samt opleve og forbruge nye steder, byer og lande, ligesom det giver en mulighed for at 'flygte' fra eller variere hverdagslivets rutiner. Den sætter dog også en række nye begrænsninger for familielivet, hvor den medvirker til at intensivere tidspreset ved at reducere den tid, der er til rådighed til at være sammen med familien og deltage i lokalområdets og hverdagslivets øvrige aktiviteter (Whitelegg 1997). Hermed indskriver den internationale vidensarbejder sig også i den udvikling, hvor et stigende tidspres i hverdagslivet mere og mere afskærer individet fra tid til langsomhed, intimitet og fysisk nærhed med familien (Eriksen 2001:166-167; Sennett 1999:18). For nogle af vidensmedarbejderne, der rejser internationalt, kan arbejdsrejsen derfor afstedkomme, at de befinder sig i et krydspres mellem et globalt arbejdsliv, der udspiller sig på en global skala, og et lokalt orienteret familieliv, der i langt højere grad er bundet af at skulle være på bestemte steder på bestemte tidspunkter. Ingen af medarbejderne i et højmobilt felt, som det vidensorganisationerne repræsenterer, kan således undslå sig at forholde sig til de strukturelle krav om mobilitet og må vælge (tvinges til) en strategi, der udstyrer dem med en meningsfuld livsfortælling. Der er altså tale om, at arbejdsrejsen indskriver sig i en række forskellige transformationer, der sætter nye standarder for vidensmedarbejdernes arbejds- og hverdagsliv sammenlignet med arbejderne i industrisamfundet. Afhandlingen retter sig derfor også mod, hvordan arbejdsrejsen indføres i arbejds- og hverdagslivet, hvilken betydning og konsekvens den har herfor og hvordan medarbejderne i praksis vælger at håndtere arbejdsmobiliteten. Et sådant perspektiv udgør tillige med miljøproblematik-

ken et vigtigt element i afhandlingens problemfelt.

### *Arbejdsrejsen versus fritidsrejsen*

De skitserede transformationsprocesser udfordrer og rejser i forlængelse af ovenstående også en række spørgsmål om, hvordan den internationale arbejdsrejse skal begribes og indfanges. Traditionelt har arbejdsrejsen ofte været betragtet via sit modsætningsforhold til turistrejsen. Eksempelvis fremhæver Urry (1990) med udgangspunkt i turistmeforskning netop turistrejsen, som en praksis der står i modsætning til organiseret arbejde, og som noget der udføres på afstand af det organiserede arbejde. Arbejdsrejsen er således en praksis der udelukkende er relateret til arbejdssfæren, mens turistrejsen modsat har med ferie, familie og fritid at gøre. Det betyder, at beslutninger og valg omkring arbejdsrejsen ud fra et sådant perspektiv alene vedrører arbejdssfæren. Det er dog spørgsmålet om en sådan skillelinie kan opretholdes på et globaliseret og netværksbaseret arbejdsmarked, hvor forskellige individualiseringsprocesser forbinder elementer i hverdagslivet på nye og anderledes måder og aktualiserer spørgsmålet om identitet som referenceramme for livstilvalg. Forskellige forfattere har fremført, at der knytter sig andre funktioner, betydninger og symbolikker til den internationale arbejdsrejse end en traditionel forståelse angiver (se eksempelvis Høyer & Næss 2001a; Koestlers 1972; Lodge 1989). Den arbejdsrejsende, og de aktiviteter denne udfører, er her blandt andet beskrevet via metaforer som 'konferenceturist', 'calls girls' og 'pilgrim'. Metaforer der angiver, at arbejdsrejsen også rummer betydningsmønstre og funktioner med en rækkevidde ud over selve arbejdslivet. Arbejdsrejser indskrives således i de transformationer, arbejdslivet har gennemgået det seneste tiår, og tematiserer spørgsmålet om, hvordan vi teoretisk kan begribe de internationale arbejdsrejser i vidensorganisationer ud fra de forandringer samfundet har gennemgået.

### **Vidensproduktion på et mere miljøvenligt grundlag?**

Ud over at sætte fokus på en række forskellige spørgsmål om miljømæssige komplikationer og ændringer i sociale mønstre tematiserer historien om Thomas også spørgsmålet om ikke det er muligt at tænke sig en anderledes fremtid i vidensorganisationer, hvor vidensproduk-

tion, vidensforbrug og vidensdistribution kan frembringes via en mindre fysisk mobilitet og en større virtuel mobilitet end tilfældet er i dag. Det ændrede risikobillede i kølvandet på den 11. september 2001 og den efterfølgende 'krisestemning' i den internationale luftfartssektor medførte en offentlig debat om mulighederne for at benytte videomøder i stedet for flyrejser, hvilket blandt andet foranledigede det Skandinaviske Luftfartsselskab SAS til at erklære 'krig mod videomøder' (Computerworld 2002). Indholdet i debatten har i høj grad været rettet mod, hvilke muligheder videoteknologien sammen med andre virtuelle kommunikationsformer rummer for at reducere flyrejser i fremtiden (se eksempelvis Computerworld 2003; MetroXpress 2002; Nordjyske Stiftstidende 2002).

En dansk konsulentundersøgelse, der har undersøgt mulighed for øget brug af videoteknologien i danske virksomheder, konkluderer, at videomøder generelt indeholder et stort potentiale for at substituere rejser, idet teknologien ifølge undersøgelsen er den teknologi, der kommer tættest på et almindeligt møde face-to-face (Rambøll 2002b:31). Undersøgelsen udpeger en række faktorer, der påvirker interessen for at substituere rejser med teknologiske løsninger henholdsvis på samfundsniveau (mindre miljøbelastning, forbedret konkurrenceevne), virksomhedsniveau (lavere transportomkostninger, øget produktivitet) og medarbejderniveau (mindre transporttid, højere produktivitet). I undersøgelsens konklusioner peges der på, at tilstedeværelsen af det nødvendige udstyr ikke er en garanti for, at de benyttes, da det i høj grad er op til medarbejderne selv, om de vil bruge teknologien (ibid.:32). De deltagende virksomheder mener dog ikke, at hverken 'pisk' eller 'gulerod' er løsningen til at fremme brugen af videoteknologien. Derimod udtrykker virksomhederne, at medarbejdernes travle hverdagsliv i sig selv vil være en motiverende faktor til at reducere omfanget af arbejdsrejser (ibid.:33). Undersøgelsen kaster imidlertid ikke nærmere lys over, om dette synes at være tilfældet, og undersøger ikke mere grundlæggende, hvilke strukturer og betydningsmønstre der modvirker/fremmer, at videoteknologien i højere grad tages i anvendelse.

En norsk forskningsundersøgelse har ligeledes undersøgt muligheden for at substituere rejser i arbejdslivet med virtuelle kommunikationssystemer (TØI 1999). Undersøgelsen viser, at virksomhederne over

en bred kam har store forventninger til, at virtuelle kommunikationsformer kan nedbringe de fysiske rejser, men hos de virksomheder der i praksis har gennemført det, er der kun en begrænset effekt. Undersøgelsen peger i lighed med den danske på, at det ikke er vanskeligt at identificere forhold, som taler for en substitution af rejser. Forhold som knaphed på tid, transportomkostninger og rejsernes belastning på udøverne taler for, at videokonferencer vil kunne erstatte rejser. Rapporten fremhæver dog, at videokonference sandsynligvis kun vil forblive et supplement til personlige møder og primært stå som et selvstændigt kommunikationsmedium. Forklaringen herpå er blandt andet et øget samarbejde og integration mellem virksomheder, bedre bonusordninger, der sammen med øget netværkssamarbejde øger det samlede behov for at mødes fysisk. Heller ikke ovenstående undersøgelse kommer dog mere i dybden med sådanne forklaringstyper.

Denne afhandlings ambition er at komme et spadestik dybere end ovenstående undersøgelser ved i højere grad at fokusere på arbejdsrejsens sociale basis og på baggrund heraf diskutere, hvilke muligheder videoteknologien og andre virtuelle kommunikationsformer har for at erstatte internationale arbejdsrejser i vidensorganisationerne, samt hvilken rolle politik og planlægning har for at påvirke brugen af øgede virtuelle kommunikationsformer i arbejdslivet. Hensigten med sådanne overvejelser er på baggrund af afhandlingens sociologiske analyser at diskutere mulige forandringspotentialer i forhold til at tilvejebringe et mere miljøvenligt arbejdsliv. Afhandlingen forsøger ikke at opstille en færdig kagebog med løsninger, men fokuserer i stedet på at lokalisere mulige indsatsområder for politik og planlægning i fremtiden, der kan bidrage til en øget viden i beslutningsprocesserne omkring den fremtidige luftfartspolitik på flere niveauer.

### **Afhandlingens design og opbygning**

I dette indledende kapitel har jeg forsøgt overordnet at indkredse afhandlingens problemfelt og forsøgt at beskrive nogle af de tematikker et sådant problemfelt knytter an til. Afhandlingen er efterfølgende opbygget i tre forskellige dele, der angriber den opstillede problemstilling på forskellige måder.

*Første del* består foruden nærværende kapitel yderligere af to kapitler. Kapitel 2 '*Mobilitetens sociologi*' udgør afhandlingens overordnede teoretiske og videnskabsteoretiske ramme samt de konkrete metodiske og empiriske valg. I kapitlet 2 argumenteres der for en mobilitetssociologisk tilgang som overordnet ramme for analyserne af de internationale arbejdsrejser. Det vil sige en tilgang, der adskiller sig fra blandt andet den rationalistiske transporttilgang ved at fokusere på rejsernes sociale basis. Med udgangspunkt heri argumenteres videre for at udføre afhandlingens analyser som et casestudie, der bygger på metodepluralisme i dataindsamlingen. Samt mere specifikt, hvorfor det netop er Aalborg Universitet og Hewlett-Packard Danmark, der er valgt som det empiriske udgangspunkt for analyserne af de internationale arbejdsrejser.

Kapitel 3 '*Arbejde, mobilitet og identitet*' stiller sig på skuldrene af kapitel 2. Formålet med dette kapitel er at udfylde den overordnede forståelsesramme for mobilitet, der blev opstillet i det forudgående kapitel konkret i forhold til de internationale arbejdsrejser. I kapitlet opstilles der med udgangspunkt i temaerne arbejdsliv, mobilitet og identitet en teoretisk forståelsesmodel, der danner grundlag for de videre empiriske analyser i afhandlingen del 2 og del 3. Samtidig fungerer modellen som kontekstuel forståelsesramme for afhandlingens problemfelt, og medvirker til at kortlægge den sociale basis for de internationale arbejdsrejser.

*Anden del* i afhandlingen udgøres af den første del af casestudiet i form af de kvalitative analyser. Kapitel 4 '*Den netværksdrevne arbejdsplads*' fokuserer nærmere på, hvad der kendetegner arbejdslivet for medarbejderne på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard. Kapitlet rummer indledningsvis en præsentation af de to cases for at give en fornemmelse for den institutionelle kontekst, som den enkelte medarbejder befinder sig indenfor og agerer ud fra. Dernæst fokuseres der på, hvordan netværk har en central betydning for medarbejderne i de to organisationer i forhold til at håndtere de krav, de stilles overfor. Netværksdeltagelse og -vedligeholdelse spiller en afgørende rolle for medarbejderne, og det vises, hvordan den internationale arbejdsmobilitet

udgør et vigtigt redskab for at kunne navigere herindenfor. Samtidig vises det, at medarbejderne selv er ansvarlige for at håndtere forskellige netværk og i høj grad også bestemmer, hvordan de konkret vil udfylde arbejdsrammerne og håndtere de krav, der stilles til dem.

Kapitel 5 '*Et liv i korridorer*' forsøger at kortlægge det betydningskompleks, der knytter sig til de internationale arbejdsrejser. Konkret fokuseres på de forskellige faser som arbejdsrejsen gennemløber fra den er i støbeskeen, over ankomsten, til den arbejdsrejsende er hjemme igen. Hensigten med kapitlet er at få en øget forståelse for den handlingslogik, der lægges til grund for de internationale arbejdsrejser. En vigtig pointe ved kapitlet er, at de betydningsmønstre og drivkræfter der knytter sig til arbejdslivet ikke udelukkende relaterer sig til den traditionelle arbejdsfære, men også er relateret til andre områder af hverdagslivet, der også yder indflydelse på om en rejse gennemføres eller ej.

Kapitel 6 '*Om at rejse forskelligt*' sigter mod, hvordan de individuelle medarbejdere håndterer kravet om at være mobil forskelligt, og at international mobilitet derfor også har forskellige konsekvenser for individet og hverdagslivet. Konkret fokuseres der på, hvordan medarbejderne skaber individuelle strategier og transformerer deres mobilitetspotentiale på vidt forskellige måder i forhold til arbejds- og hverdagsliv. Det vises således, hvordan mobilitet selv i et højmobilt felt ikke er et entydigt eller homogent fænomen, men noget der skabes forskelligt fra medarbejder til medarbejder.

Kapitel 7 '*Virtuel mobilitet og evnen til refleksion*' fokuserer i højere grad på forandring end de forudgående kapitler. Fokus er rettet mod forholdet mellem virtuel og fysisk mobilitet, samt på om medarbejdernes miljøbevidsthed har nogen indflydelse på valget af mobilitetsform. I kapitlet fokuseres der specielt på forskellen mellem face-to-face kommunikation og forskellige former for virtuel kommunikation. Kapitlet forsøger at kortlægge, hvad der får den enkelte medarbejder til at vælge/fravælge en virtuel kommunikation i forhold til at foretage en international arbejdsrejse, ligesom miljøspørgsmålet adresseres og ana-



lyseres i forhold til denne valgsituation. Kapitlet afsluttes med en vurdering af mulighederne for forandring.

De efterfølgende to kapitler udgør casestudiets kvantitative del. Udgangspunktet for kapitel 8 *'Et aeromobileret arbejdsliv'* er, på baggrund af et udsendt spørgeskema til medarbejderne, at undersøge og kortlægge, hvor udbredt arbejdsmobiliteten er og hvordan den udspiller sig i de to udvalgte organisationer samt blotlægge forskellige mekanismer, der ligger til grund for en sådan praksis. Ligeledes vil der afslutningsvis blive vurderet, hvilken miljøbelastning der relaterer sig til de internationale arbejdsrejser som medarbejderne på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard har udført.

Kapitel 9 *'Arbejdsrejsen, arbejde og hverdagsliv'* ser nærmere på medarbejderens forhold til den internationale arbejdsmobilitet og forsøger at kortlægge medarbejdernes holdninger til internationale rejser, arbejdsliv, hverdagsliv og miljø og relationerne imellem disse temaer. Formålet med kapitlet er at analysere, hvordan medarbejderne på individniveau forholder sig til den internationale arbejdsmobilitet og hvordan dette relateres til hverdagslivet og spørgsmålet om miljø og klimaproblematikken.

Den fjerde del af afhandlingen indeholder afhandlingens diskussions- og konklusionsdel. I kapitel 10 *'Aeromobility management'* diskuteres afhandlingens teoretiske og empiriske fund i relation til konkrete nuværende politikker på dansk, europæisk og internationalt niveau om handlende lufttrafikken og dens omgivelser. Der ses konkret på, hvilke løsningsstrategier der på baggrund af afhandlingens analyser bør vælges, hvis ønsket i fremtiden er at tilvejebringe flere arbejdsopgaver inden for rammerne af vidensbaserede organisationer med lavere miljømæssige omkostninger, end det er tilfældet i dag. Kapitlet ender således med ansatserne til en konkret løsningsmæssig strategi i form af et aeromobility management koncept, der sigter mod at bremse væksten i internationale arbejdsrejser, som en del af en større løsningsmodel for flytrafikken. Afslutningsvis diskuteres muligheder og barrierer for generelt at indføre mobilitetsdæmpende mekanismer.

I Kapitel 11 '*Opsummering, Konklusion, og perspektivering*' opstilles afhandlingens konklusioner og perspektiver i forhold til den i afhandlingen behandlede problemstilling.

På figur 1.3 er afhandlingens opbygning og design illustreret i grafisk form. I den efterfølgende *del 1* vil jeg opstille og argumentere for afhandlingens videnskabsteoretiske, teoretiske og metodiske udformning.

## **Del 1: Indledning, teori, videnskabsteori og metode**

Kapitel 1: Indledning

Kapitel 2: Mobilitens sociologi

Kapitel 3: Arbejde, mobilitet, og identitet

## **Del 2: Den kvalitative analyse:**

Kapitel 4: Den netværksdrevne arbejdsplads

Kapitel 5: Et liv i korridorer

Kapitel 6: Om at rejse forskelligt

Kapitel 7: Virtuel mobilitet og evnen til refleksion

## **Del 3: Den kvantitative analyse:**

Kapitel 8: Et aeromobileret arbejdsliv

Kapitel 9: Arbejdsrejsen, arbejde og hverdagsliv

## **Del 4: Diskussion, konklusion og perspektivering**

Kapitel 10: Aeromobility management

Kapitel 11: Opsummering, konklusion og  
perspektivering

**Figur 1.3.** Illustrerer afhandlingens opbygning.

## Mobilitetens sociologi

- afhandlingens teoretiske, videnskabsteoretiske og metodiske udgangspunkter

*Mobility implies more than mere movement, but fresh stimulation, an increase in number and intensity of stimulants, and a tendency to respond more readily to new stimulation. The process, by which the city absorbs and incorporates its own offspring or foreign elements into its life, and what becomes of them, may be referred to as the metabolism of city life.*

Robert Park & Ernest Burgess (1925) *The City: Suggestions for Investigation of human behaviour in the Urban Environment*

*Vitenskapen kan hjelpe det handlende menneske til å bli seg bevisst at alle handlinger - og naturligvis også unnlaterne, alt etter omstendighetene – gjennom sine konsekvenser betyr å ta parti for bestemte verdier, og dermed – noe man i dag har særlig lett for å se bort fra - som regel å ta parti mot andre verdier. Å treffe valget, er det handlende menneskes sak.*

Max Weber (2002) *Makt og byråkrati*

### Prolog

I dette kapitel argumenterer jeg for, at den internationale arbejdsmobilitet må forstås med udgangspunkt i en 'mobilitetens sociologi'. En sådan tilgang placerer mobilitet centralt i forståelsen af det sociale. Mobilitet og bevægelse spiller en stigende rolle for moderne menneskers hverdagsliv; har betydning for samfundets organisering og påvirker en lang række af de sociale, økonomiske og politiske processer, som konstituerer lokalsamfund, hverdagsliv og internationale netværk. Individer kører mere og længere i bil, flyver mere og længere med fly, samtidig med at de også kommunikerer oftere og hurtigere med hin-

anden via SMS, E-mail, chat, mobiltelefon, Internet, videoteknologi etc. Betragter man andre områder, kan man også konstatere, at individer er blevet mere mobile end tidligere, hvilket blandt andet kan ses ved hyppigere ændringer i job, bolig, uddannelse og karriere gennem livsforløbet. Mobilitet skal således ikke kun forstås som fysisk bevægelse, men også som mobilitet af idéer, informationer, varer og netværk (Urry 2000). Den sociale mobilitet, den fysiske og kropsligt indlejrede mobilitet og den virtuelle mobilitet er integrerede dele af vores hverdagsliv, og er komplekst relateret til sen-moderne tendenser som risiko, refleksivitet, arbejdslivets transformation, nye identitetsmønstre, tidspres, kompleksitet (Beck 1997; Giddens 1996; Sennett 1999; Bauman 2000; Urry 2003a). I kapitlet argumenter jeg for, at man, for at kunne forstå udviklingen i den internationale arbejdsmobilitet, må forstå den sociale basis for en sådan praksis. Mobilitet er mere end fysiske bevægelser mellem punkt A og B i tid og rum. Afhandlingens teoretiske ramme placerer sig således inden for en aktuel forskningsmæssig interesse i den sociologiske betydning af mobilitet (Beckmann 2001; Fotel 2003; M. Jensen 2001; Jensen & Richardson 2004; Kaufmann 2002; Kesselring & Vogl 2004; Lassen & Jensen 2004; Sheller 2000, 2003; Urry 2000, 2002, 2003b).

Der argumenteres ligeledes, at vi for at forstå, hvordan mobilitet skabes og håndteres af medarbejderne i vidensorganisationer, ikke kun skal fokusere på den udførte mobilitet, men også på medarbejdernes såkaldte potentiale for at være mobile (motilitet), samt hvordan og i hvilken grad dette potentiale transformeres til forskellige former for fysisk og virtuel mobilitet. Begrebet motilitet refererer til et system af mobilitetspotentiale, der på det individuelle niveau kan beskrives som den måde, hvorpå en aktør håndterer eller mestrer sine handlingsmuligheder i relation til mobilitetsområdet og benytter det til at udvikle individuelle projekter og strategier (Kaufmann 2002:1). En mobilitetsanalyse må derfor fokusere både på individers faktiske mobilitet og deres potentielle mobilitet for at kunne forstå baggrunden for mobiliteten, som den udspiller sig i et konkret felt. Jeg argumenterer ligeledes for, at selv om individers specifikke strategier og planer kan lokaliseres på et individuelt niveau, skabes de ikke udelukkende på det individuelle plan, men må tænkes både i relation til strukturer og kausale sam-

menhænge. Inspirationen hertil finder jeg i en ikke-dogmatisk udgave af den kritiske realisme og argumenterer for en videnskabsteoretisk fundering for mobilitetens sociologi, der både rummer en forståelse af betydningsmønstre og blik for kausaliteter i relation til at analysere den internationale arbejdsmobilitet. Udgangspunktet er således at efterforske, hvordan international arbejdsmobilitet skabes og håndteres af medarbejderne i vidensorganisationer, samt analysere medarbejderens mobilitetspotentiale og se på, hvilke mekanismer der transformerer dette til faktisk fysisk og virtuel mobilitet.

Afhandlingens design bygger derfor på den grundlæggende idé at udvalgte et antal vidensbaserede organisationer for på nærmeste hold at studere, hvordan mobilitet skabes, udføres og håndteres af individer i et sådant felt. Udgangspunktet for et sådant valg er blandt andet den beskrevne mobilitetssociologiske tilgangsvinkel, der netop søger at klarlægge rejsernes sociale basis. Argumentet er, at et sådant studie vil give en dybdegående forståelse af de mekanismer og betydningsmønstre, der ligger til grund for stigningen i den internationale arbejdsmobilitet og dermed også medvirker til at blotlægge rejsens sociale basis. Ligesom det vil producere viden om, hvilke konsekvenser mobiliteten har for de involverede medarbejdere og organisationer. Som følge heraf er afhandlingen designet som et casestudie, der rummer to forskellige vidensorganisationer, hvor medarbejderne må formodes at udføre en betydelig international rejseaktivitet. Casemetoden er valgt netop, fordi denne metode er kendetegnet ved det helhedsprægede, dybdegående, induktive og aktørorienterede (Flyvbjerg 2001). I relation til casemetoden er det valgt at anvende web-spørgeskema og kvalitative forskningsinterview som metodiske redskaber til at klarlægge, hvordan den faktiske og potentielle mobilitet udspiller sig i de to cases samt hvilke overvejelser og betydninger, der relaterer sig hertil.

I det efterfølgende vil jeg angribe den internationale arbejdsmobilitet i tre step. Først redegøres der i *del 1* for en mobilitetens sociologi som den teoretiske ramme for analysen i denne afhandling. Efterfølgende i *del 2* indrammes den videnskabsteoretiske forankring for en sådan mobilitetssociologi og i *del 3* opstilles den metodiske tilgangsvinkel for positionen. Jeg vil endvidere løbende forsøge at argumentere for sammenhængen mellem disse tre forskellige lag i afhandlingen. Kapitlet

afsluttes med en opsummering og konkretisering af den overordnede teoretiske og metodiske ramme for afhandlingen.

## **Mod en mobilitetens sociologi**

Ud over den omtalte mobilitets stigning i samfundet har begreber og metaforer for 'mobilitet' i forståelsen af de samfundsmæssige processer vundet indpas blandt en række teoretikere. Castells beskriver det nuværende modernitets stadium via termen '*netværkssamfundet*' og taler om *strømme* af kapital, informationer, teknologier, organisationer, billeder, lyde og symboler, der ikke bare er elementer i de sociale processer, men som udgør den materielle rumlige organisering af disse sociale praksisser (strømmens rum) (Castells 1996:412, citeret i Jensen 2001:534). Bauman (1999, 2000) har beskrevet moderniteten som '*flydende*' og identificerer opkomsten af et mobilitetshierarki som en væsentlig stratificerende faktor, ligesom mobilitet rangerer blandt de øverste på listen over de mest eftertragtede værdier i vores samtid. Beck (1997, 2000) taler om, at den sociale mobilitet, den geografiske mobilitet og den daglige mobilitet ændrer livsbetingelserne for mennesker og argumenterer for at etablere en ny 'kosmopolitisk sociologi'. Urry (2000) tager endnu et skridt og peger på, at sociologien i den vestlige verden har været rettet mod enkeltstående samfund, her med nationalstaten som synonym for samfundsbegrebet. Han fremhæver imidlertid, at udviklingen af globale 'netværk og strømme' underminerer de sociale strukturer, der traditionelt har udgjort kernen for sociologien. En række af disse materielle transformationsprocesser, specielt forskellige mobilitetsformer, medvirker til at rekonstruere sociologiens genstandsområde:

*"[...] The material transformations that are remaking the 'social', especially those diverse mobilities that, through multiple senses, imaginative travel, movements of images and information, virtual and physical movement, are materially reconstructing the 'social as society' into the 'social as mobility'."*  
(Urry 2000:2)

Hermed udvides sociologiens klassiske objekt 'hvad muliggør det so-

cialé', til også at rumme spørgsmålet om 'hvad muliggør mobilitet'. Det handler her om at se det sociale som inkluderende mobilitet og samtidig forstå, hvordan mobilitet producerer (dele af) det sociale. Urry argumenterer således for, at der skal etableres en ny dagsorden for sociologien: *mobilitetens sociologi*, som skal rettes mod at forstå forskellige mobiliteter af mennesker, objekter, billeder, informationer, risiko og det komplekse samspil herimellem samt de sociale konsekvenser af disse forskellige mobiliteter. Urry identificerer fire forskellige former for bevægelser. For det første fysisk bevægelse af objekter der flyttes i forbindelse med produktion og forbrug, for det andet imaginær bevægelse som er bevægelse af forestillinger om steder og mennesker gennem radio og specielt TV, for det tredje virtuelle rejser ofte i virkelig tid på Internettet og endelig den fysiske kropslige bevægelse af mennesker (Urry 2002:2). En central pointe er, at disse forskellige mobiliteter producerer og reproducerer det sociale liv og kulturelle former. De forskellige mobiliteter er konstitutive for de strukturer, der sætter rammerne for det sociale liv, og det er i disse mobiliteter kulturelle mønstre og identiteter formes og omformes. En mobilitetens sociologi må derfor undersøge og analysere interaktionen mellem de forskellige mobiliteter i stedet for at betragte disse som autonome fænomener (Urry 2000:49) Det er således, som Kaufmann (2002) fremhæver, vigtigt ikke at forfalde til en teknologisk (eller økonomisk) determinisme, men at forstå den sociale basis for at bestemte bevægelsesmønstre opstår og udvikles:

*"Mobility does not necessarily increase just because there is a greater potential for mobility thanks to faster transport and new information and communication technology, as supporters of the network and liquid models and especially the rhizomatic model suggest. It is important to differentiate properly between these two types of phenomena."* (Kaufmann 2002:14)

Pointen er her, at bare fordi en teknologisk intervention gør noget muligt, er det ikke sikkert at dette rent faktisk kommer til at ske. Eksempelvis er det ikke givet på forhånd, at muligheden for at rejse fra Paris



til Bryssel med TGV højhastighedstog på en 1,5 time, eller fra London til alle europæiske hovedstæder på 2 timer, nødvendigvis medfører, at alle indbyggere i disse byer vil rejse (Kaufmann 2002). De skal eksempelvis have en årsag til at rejse og besidde de finansielle muligheder til at gøre det. Et andet eksempel er brugen af mobiltelefon og SMS. Denne teknologi var tilgængelig for individer i en årrække, men fik først for alvor betydning, da ungdomsgenerationen begyndte at benytte den som en integreret del af deres sociale omgangsform. Et tredje eksempel er, at flytrafikken ikke nødvendigvis stiger, fordi man kan flyve fra København til London for under 500 kr., der skal også være et ønske eller en årsag til, at individer vælger at rejse. For eksempel besidde en turists romantiske drømme om at opleve en gåtur langs Themsens bred, som man har set det på TV, flygte fra dagligdagens tidspres eller besøge familie, der med nutidens familiemønstre kan være spredt viden om (Urry 2002, 2003b; Rojek 1993). Mobilitetens sociologi handler altså med andre ord om at sætte fokus på og have 'blik' for betydningen af det sociale i relation til eksempelvis udviklingen på transport- og kommunikationsområdet, og at forstå mobilitet som noget mere end blot fysisk bevægelse af objekter. Et forsøg på at etablere en mobilitetens sociologi som teoretisk ramme for denne afhandling må ligeledes forstås i en bredere kontekst som et element i et øget fokus på den sociologiske betydning af det sociale liv og dets fysisk-rumlige omgivelser og derved forhåbentlig bidrage til 'en ny rumbevidst sociologi' (Sayer 2000:133). En sådan tilgang til sociologien kan beskrives ved dens fokus på betydning, praksis, skala og mobilitet, hvilket Richardson & Jensen indrammer på følgende måde:

*"The basic proposition is that the socio-spatial relation **works** by means of its coercive or enabling capacities for spatial practices. Furthermore the socio-spatial relation conveys **meaning** to social agents via multiple re-presentations, symbols, and discourses. Thus the socio-spatial relation on the one hand expresses possibilities and limitations to social actions within the built environment. On the other hand the meaning and valuation of this relation is constantly negotiated and re-negotiated on the basis of social imageries and cultural values. This*

*dialectic tension furthermore expresses a politics of scale in the sense that socio-spatial practices and meanings produces and re-produces spatialities at scales from the body to the global, as in the case of the new forms of socio-spatial mobility.” (Richardson & Jensen 2003:15, fremhævelse i original)*

Pointen er altså, at de socio-rumlige relationer udtrykker både muligheder og begrænsninger for sociale handlinger inden for det fysiske/byggede miljø og ligeledes rummer betydning og værditilskrivning, der konstant forhandles og genforhandles på basis af sociale forestillinger og kulturelle værdier. I relation til sådanne idéer kan mobilitetens sociologi som den præsenteres i denne afhandling betragtes som en underkategori til teoretiseringen af *rummets kultursociologi* (se også Lassen & Jensen 2004). Det er dog ikke afhandlingens ambition mere tilbunds gående at udvikle en egentlig rummets sociologi, men i stedet at sætte spot på den del af rummets sociologi, der handler om mobilitet og mobilitetens betydning for den måde det sociale konstrueres, virker og udspiller sig på i et konkret forskningsfelt, nemlig den internationale arbejdsmobilitet.

### *Kritikken af den rationalistiske transportforskning og klassiske sociologi*

Et af argumenterne for at etablere en mobilitetsorienteret tilgang som teoretisk ramme for denne afhandling, udspringer i en kritik af den rationalistiske transportforskning og trafikplanlægning, den klassiske sociologi og forskellige miljøteoretiske positioners manglende forståelse for den sociale betydning af mobilitet (Urry 2003b; Beckmann 2001). Den ingeniørorienterede transportforskning og trafikplanlægning har traditionelt betragtet transport som retningsbestemte bevægelser med klare start- og slutpunkter i tid og rum (Oldrup 2000:73). Eksempelvis har transportforskningen i biltrafik i høj grad været rettet mod klart definerede samfundsmæssige problemer såsom at sikre den højest mulige mobilitet og reduktion af forskellige former for risici fra en sådan transport eksempelvis støj, uheld, forurening etc. Mobilitet er her ofte i et værdimæssigt perspektiv blevet betragtet som værende forbundet

med vækst, fremgang og forbedret levevilkår (Høyer 2000:11), hvor rejsemønstre primært er genereret af arbejde, husholdning, familie og fritidsbehov. Der har ikke inden for denne position været tradition for at forstå den sociale basis for bevægelse i sig selv og dens transformation. Beckmann (2001) argumenterer for, at den sociale betydning af fysisk mobilitet har været negligeret og kalder dette for 'a blind spot' i transportforskningen som helhed. Traditionelt har transportforskere stillet og behandlet spørgsmål som 'hvordan kan trafik organiseres og planlægges mest effektivt' og 'hvordan kan man reducere rumlige barrierer såvel som eksterne og interne omkostninger af varer og persontrafik' (Beckmann 2001:9). Der har dog også de senere år kunnet spores nye typer af transportforskning med en øget sociologisk opmærksomhed, især med bilen som analytisk objekt. Oldrup kategoriserer blandt andet disse retninger som livsstilstilgangen og den teknologi-sociologiske tilgang (Oldrup 2000:75). Både livsstilstilgangen og den teknologi-sociologiske tilgang sætter fokus på forholdet mellem transportmiddelet som objekt og kultur/identitet/hverdagsliv<sup>1</sup> (Ibid. 76). Betragter man eksplicit forskningen inden for flytransport, som udgør et vigtigt genstandsområde for afhandlingen, er det dog svært at finde forskning, der fokuserer på den sociale betydning af langdistance rejser og aeromobilitet (se eksempelvis Bøgelund 2000; Holvad & Graham 2001; Rallis 1996 som eksempel på rationalistisk orienteret forståelse af flytrafikken). Som Whitelegg peger på, har udviklingen i flysektoren i høj grad været knyttet til en 'predict and provide' logik:

*"Aviation is outstanding example of a commitment to the widely discredited 'predict and provide' philosophy that dominated road building discussions until the early 1990s. Individual airlines and airports operators are deeply committed to the year-on-expansion of aviation without limit, and are prepared to invest large amounts of money to achieve this objective. Such a commitment to growth is fundamentally at odds with policy commitments to sustainable development."*  
(Whitelegg 1997:88)

---

<sup>1</sup> Se eksempelvis Berge (1998) for et eksempel på livsstilstilgangen og Aune (1998) for et eksempel på den teknologi-sociologiske tilgang.

Der er altså heller ikke tale om en tilgang hos hverken flyselskaber eller lufthavnsoperatører, som forsøger at begribe de grundlæggende sociale processer, der danner en vigtig del af grundlaget for stigningen i den internationale flytrafik. Samlet set kan der altså inden for flysektoren, og den del af forskningen der arbejder med flytrafik, spores en grundlæggende rationalistisk forståelsesramme. Betragter man videre den klassiske sociologiske tænkning i forhold til spørgsmålet om sammentænkningen af det sociale og bevægelse, har denne ofte taget udgangspunkt i at tænke subjektet inden for det stationære såsom strukturen/organisationen/familien og har derved overset, hvordan mobilitet påvirker det sociale liv (Oldrup 2003:2). Et andet kritisk element, som er vigtigt at fremhæve i relation til den traditionelle sociologi, er traditionen for at afvise eller ignorere, at påvirkningen fra de fysiske omgivelser skulle udøve nogen væsentlig indflydelse på menneskers handlinger. Dette forhold kan blandt andet henføres til sociologiens fædre Durkheim og Weber:

*"The Durkheimian legacy suggested that the physical environment should be ignored, while the Weberian legacy suggested that it could be ignored, for it was deemed unimportant in social life. Should one violate these traditions and suggest that the physical environment might be relevant for understanding human behaviour or social organisation, one risked being labelled an "environmental determinist." (Dunlap & Catton 1983: 118)*

Dunlap & Catton argumenterer modsat, at sociale fænomener ikke udelukkende kan forklares ved at forbinde dem med andre sociale fænomener, men at de også må ses i relation til eksempelvis bolig (adfærd og design), byplanlægning, vurdering af sociale indvirkninger, udendørs rekreation og ressourceplanlægning samt naturskabte risici (Dunlap & Catton 1983:113). I forlængelse heraf argumenterer Urry i en eksplicit mobilitetsoptik for, at individers handlinger, i forhold til deres evne til at tilskrive mening eller følge regler, ikke foregår uafhængigt af objekter. Hvad der er afgørende er måden, hvorpå den fysiske verden

og artefakter sanses og erfares af mennesker, idet sådanne sanser ikke kun er afgørende i relationen individ til individ, men også i relationen individ til natur/teknologi/objekt/tekst/forestilling (Urry 2000:14). Dette betyder, at den sociale og fysiske verden inden for rammerne af mobilitetens sociologi skal betragtes i det samme billede og ikke kan analyseres og forstås uafhængigt af hinanden som samfund/natur eller individ/objekt.

Betragter man feltet inden for miljøforskningen, har der modsat den rationalistiske transportforskning og den klassiske sociologi været rejst en kritik af fysiske rejsers miljøkomplikationer. En sådan tradition argumenterer for, at det moderne system af hypermobilitet ikke kan fortsætte på ubestemt tid på grund af de miljømæssige komplikationer, der er relateret til en sådan praksis, men heller ikke denne del af litteraturen inddrager den sociale basis for fysiske rejser samt nutidige og fremtidige interaktioner og trade-off mellem fysiske, imaginative og virtuelle rejser (Urry 2002:3). Som Urry har fremført, er det dog nødvendigt, at en sådan kritik af hypermobilitet må tage udgangspunkt i den sociale basis, idet den:

*"[...] Needs to examine just how and why there is an apparent desire to travel physically, a desire stemming from the significance of intermittent corporeal co-presence within social life."*

*(Urry 2002:3)*

Derfor er det vigtigt at skabe en overordnet teoretisk ramme, der kan begribe og indfange mobilitet som noget, der rummer mere end fysiske bevægelser. En tilgang der fokuserer på den sociale basis for mobilitet og som forstår spillet mellem de komplekse mønstre af forskellige fysiske, sociale og virtuelle mobiliteter. Det vil sige en sociologi, der i sin grundsubstans fokuserer på, hvorfor individer bevæger sig? En sådan position fokuserer ikke bare på forholdet mellem sociale relationer, men også på forholdet mellem den sociale og den fysiske verden, således at disse relationer tænkes i sammenhæng. Her kan det også være på sin plads at fremhæve den risiko, en mobilitetsorienteret tilgang rummer for udelukkende at betragte mobilitet som en homogen proces relateret

til det hastige, øjeblikkelige og det strømlinede. Beckmann (2001) peger således på, at mobiliteten bevæger, såvel som den fastfryser, og hvor mobilitet kan identificeres, kan der derfor også altid findes immobilitet. Derfor må mobilitet i stedet betragtes som en ulige, modsætningsfyldt og ufuldstændig proces, og kan som konsekvens heraf ikke betragtes som en på forhånd givet 'samfundsmæssig tilstand', men man må nødvendigvis altid undersøge, hvordan mobilitet håndteres af individer i konkrete situationer og felter. Mobilitet som analytisk begreb vil derfor i denne afhandling ikke alene blive betragtet som en for individet mulighedsskabende proces, men også som mulighedsbegrænsende.

### *Mobilitet og motilitet*

I forsøget på at forstå den sociale basis for den internationale arbejds-mobilitet argumenteres i det følgende for, at man ikke udelukkende skal betragte og analysere de udførte faktiske bevægelser. For at forstå den konkrete praksis må man også analysere og forstå, hvad der grundlæggende fører til konkrete handlinger og praksiser. Kaufmann (2002) fremhæver, at vi må forstå mobilitet ikke udelukkende som den udførte faktiske mobilitet men også i kraft af individers mobilitetspotentiale eller evnen til at være mobile, sidstnævnte forhold beskriver han via termen *motilitet*. Motilitet som begreb kan defineres som en persons kapacitet til at være mobil eller mere præcist som en måde, hvorpå et individ træffer beslutning om, hvad der er muligt i et konkret mobilitetsdomæne og aktiverer dette potentiale til sine aktiviteter eller personlige projekter (Kaufmann 2002:37). Mobilitet er som Kesselring & Vogl (2004) fremhæver et ambivalent begreb, der rummer to forskellige dimensioner; bevægelse og motilitet (benævnes også mobilitetspotentiale). Den fundamentale tvedeling mellem bevægelse og motilitet er strukturerende for individuelle og kollektive aktører (Kesselring & Vogl 2004:8). Høyer (2000) peger således også på, at mobilitet er:

*"[...] An expression for both the potential for movement and the volume of the actual movement taking place. It can be linked to persons, goods, and resources. It can be applied at an individual level, that is, for a person or a commodity.*

*However, it can also be applied within sectors, or at a superior societal level.” (Høyer 2000:14)*

I forhold til Urry repræsenterer ovenstående forfattere en mobilitetsforståelse, hvor en mobilitetssociologisk analyseramme ikke alene må identificere den faktiske mobilitetsudførelse, og det dertil knyttede betydningsunivers, men også individers mobilitetspotentiale og disse to dimensioners indbyrdes relation. Dette er en forudsætning, hvis vi grundlæggende ønsker at forstå, hvordan og hvorfor mennesker er i bevægelse. Således fremhæver Kesselring & Vogl:

*“Only if we know enough about the physical, social and virtual movements which shape a certain case and if we can judge and estimate the actors’ mobility potentials we can talk legitimately about mobility.” (Kesselring & Vogl 2004:8)*

En mobilitetsanalyse må således både tage udgangspunkt i individers forskellige former for faktisk mobilitet samt deres motilitet, for kvalificeret at kunne forstå mobilitetens produktion og den sociale basis, der ligger til grund herfor. Argumentet for analytisk at operere med både potentiel og faktisk bevægelse er iflg. Kaufmann, at en sammenblanding af disse to dimensioner rummer en betydelig risiko for at ende op i en slags ‘teknologi-determinisme’, hvor fokus udelukkende er på at tilbyde individer mere mobilitet frem for at forstå, hvad der skaber den (Kaufmann 2002:37).

Motilitet består af alle de faktorer, der definerer en persons kapacitet eller evne til at være mobil, hvad enten der er tale om en fysisk evne, en stræben efter at være mobil (eller ikke at være mobil, dvs. at bosætte sig), eksisterende teknologiske transport- og telekommunikationssystemer og deres tilgængelighed, tid-rum indskrænkning, tilegnet viden og individuelle færdigheder. Motilitet er her konstrueret af elementer, der grundlæggende relaterer sig til de tre dimensioner; adgang, færdigheder og anvendelse (Kaufmann 2002:39). *Adgang* refererer til rækken af mulige valg på et specifikt sted og inkluderer netværk, strømme og territorier, og består af to komponenter, nemlig muligheder og be-

tingelser. Muligheder handler om de forskellige transportmidler og kommunikationsformer, der er tilgængelige samt mængden af den service og det udstyr, som potentielt er tilstede for individet på et givent tidspunkt. Betingelser refererer til, i hvilken grad individet kan bruge disse tilgængelige muligheder, eksempelvis i forhold til at betale en billetpris til et tog, der kører lige forbi ens bopæl. Adgangen er således i en bredere kontekst funderet på den rumlige fordeling af befolkningen og på hvordan rumlige politikker er aflejret i samfundet, eksempelvis gennem lokaliseringen af funktioner og infrastrukturen samt på den sociale ulighed og stratifikation i almindelighed. *Færdigheder* refererer til de involverede individers levemåder og indeholder fysiske færdigheder (eksempelvis at kunne tale, gå, se etc.), efterspurgte færdigheder (eksempelvis kørekort for at kunne køre bil eller engelsk for at rejse internationalt) og organisatoriske færdigheder (eksempelvis den måde aktiviteter er planlagt og involverer information, spontanitet etc.). *Anvendelse* omhandler, hvordan individer fortolker og kombinerer adgang og færdigheder. Anvendelse består dels af personlig stræben og planer dels af strategier, værdier, sansninger og vaner. Bærenholdt (2001) beskriver dette anvendelseselement i form af 'mestringsstrategi', der referer til, hvordan individer skaber strategier, der giver mening for dem selv (Bærenholdt 2001:160). De tre dimensioner af adgang, færdighed og anvendelse konstituerer mobilitetspotentialet og varierer i form og intensitet fra individ til individ (Kaufmann 2002:39). For at forstå hvordan motilitet er konstrueret, og hvordan det transformeres til mobilitet, må man analysere intentionerne af de involverede i et givent felt. En vigtig pointe er, at analysen af motilitet, og dets transformation til mobilitet, gennem valg relateret til projekter og adfærd, ikke relaterer sig til fysisk mobilitet alene. Kaufmann peger på, at erhvervelsen af motilitet og dets transformation til faktisk mobilitet skabes gennem kompromiser i samspillet mellem stræben, projekter og livsstile og er linket til mangfoldige logikker af handling. Graden af sammenfald mellem motilitet og faktisk mobilitet vurderes således på basis af de involveredes erfaringer, og er det som giver mening til deres praksis, og kan således ikke betragtes via simpel modstilling af motilitet og mobilitet, men er mere kompleks. Han illustrerer dette gennem et eksempel med to kvinder. *Den første kvinde* stræber efter en professionel karriere i markedsfø-



ring. I tillæg til et professionelt rekognosceringskursus, har hun erhvervet passende motilitet ved, at hun har valgt at leve i byen, har lært to fremmedsprog og forberedt sig selv på at emigrere for at opfylde sine karrieremål. Hun er gift med en ingeniør, som leder et konsulentfirma, der er stærkt forankret lokalt og som derfor ikke har nogen mulighed for at emigrere hverken kortvarigt eller langvarigt. Hun er også bundet til familieliv og livsplaner med sin mand om at få børn og bygge en familie. *Den anden kvinde* er fraskilt og har tre børn, som hun skal tage vare på. Hun arbejder fuldtids som socialassistent, har ofte travlt og kun lidt tid til sig selv og sit privatliv. Hun kan ikke lide at køre bil, men benytter bilen i sin dagligdag på grund af, at hun vurderer at denne type af transportmiddel tillader hende at håndtere den daglige aktivitetskalender. Hun har planer om at flytte tættere på forældrene, for at de kan hjælpe med at tage sig af børnene, og hun vil også gerne flytte til en større lejlighed, men har ikke de økonomiske muligheder herfor. I eksemplerne er de to kvinders anvendelse, planer eller livsstile ikke umiddelbart sammenlignelige. De baserer deres beslutninger på forskellige handlingslogikker, har vidt forskellige muligheder og benytter motilitet, og dets transformation til mobilitet, på meget forskellige måder. På trods af disse forskelle synes en variabel dog at forene dem: de har begge vanskeligt ved at transformere deres motilitet til faktisk mobilitet. Den første kvinde anvender motilitet som en karrierestrategi og finder det vanskeligt at forene denne stræben med sine planer om at have en familie. Den anden kvinde finder det vanskeligt at transformere sin motilitet til mobilitet på grund af sin økonomiske formåen og komplekse tids- og aktivitetstidsplan, der kræver daglig benyttelse af bil. Hun vil således gerne flytte og undgå bilkørsel, men har ikke mulighed for at opnå dette. Ser man eksemplet med de to kvinder er konklusionen ifølge Kaufmann, at graden af sammenfald mellem motilitet og mobilitet ofte udtrykkes via en mere eller mindre restriktiv natur af valgmuligheder, som en person har adgang til. Det er ifølge Kaufmann vigtigt at understrege, at motilitet ikke nødvendigvis transformeres til fysisk mobilitet. Det kan også transformeres til forskellige former for virtuel mobilitet eller social mobilitet. Det er også muligt at forestille sig, at individer har et potentiale for mobilitet, der forbliver uløst som i tilfældet med kvinde 1.

Jeg argumenterer således for, at international arbejdsmobilitet må forstås med udgangspunkt i en mobilitetssociologi som skitseret i det forudgående. Når vi taler om international arbejdsmobilitet som udgangspunkt for analyserne i denne afhandling, har vi at gøre med en række individer, der stilles over for det moderne samfunds forventning om mobilitet, hvilket de forsøger at respondere på eller mestre via forskellige adfærdsmønstre og personlige strategier. I denne sammenhæng refererer mobilitetsstrategier til en mobilitetspraksis' indre logik (Kesselring & Vogl 2004:7). Det enkelte individ sammenbinder ved hjælp af strategierne forskellige betydningsmønstre og konkrete praksiser, hvilket sker i relation til det enkelte individs planer og livsstil. Eksempelvis behøver en kosmopolit ikke nødvendigvis at rejse konstant rundt i verden, men et sådant begreb kan også beskrive et individ, der identificerer internationale rejser som en mulighed i relation til sin lokalitet (Friedman 1998:6 citeret i Bærenholdt 2001:147). Forskellige individer kan således have forskellige ønsker, evner og muligheder, der transformeres forskelligt fra individ til individ, fra organisation til organisation. For at forstå hvordan det enkelte individs potentiale transformeres til forskellige mobilitetsformer, må vi forstå de forskellige kræfter, mekanismer, praksiser og betydningsmønstre, der kommer til udtryk, når et potentiale transformeres eller ikke transformeres til mobilitet. Tilblivelsen af en strategi eller handling sker således ikke udelukkende på det personlige plan, men skabes i relation til sociale og fysisk-materielle strukturer og kontekster. Det er således spørgsmålet, hvilken videnskabsteoretisk position og forståelsesramme den mobilitetens sociologi, som jeg i det ovenstående har opstillet, skal forankres i? Et spørgsmål jeg vil udforske i det efterfølgende.

### **Et videnskabsteoretisk udgangspunkt for mobilitetssociologi**

I et forsøg på at positionere mobilitetens sociologi, som den blev præsenteret i det forudgående, vil jeg i det efterfølgende forsøge videnskabsteoretisk at forankre denne teoriramme i en ikke-dogmatisk udgave af den kritiske realisme, som den især kommer til udtryk i det nyere arbejde af Sayer (2000), der især henter sit tankegods fra Bhaskar (1975). Sådanne videnskabsteoretiske overvejelser er, efter min opfattelse, en nødvendig betingelse for at etablere en kritisk refleksiv vidensproduk-

tion (Jensen 2004:1). Sayer peger således på, at enhver forskning, der hævder at være kritisk, må etablere et standpunkt, fra hvilket kritikken kan fremføres (Sayer 2000:172). Jeg vil derfor i det efterfølgende forsøge at indramme nogle af de videnskabsteoretiske elementer fra den kritiske realisme, som mobilitetens sociologi er funderet på, og forsøge at vinkle dem til det konkrete problemfelt som afhandlingen er rettet mod.

Udgangspunktet for en kritisk realistisk position er en ontologisk forståelse af, at videnskaben har to dimensioner: en intransitiv og transitiv dimension. Videnskabens objekt, det vil sige de ting vi studerer, for eksempel fysiske strukturer eller sociale fænomener, udgør den intransitive dimension i forskningen. De teorier og diskurser som videnskaben er en del af udgør forskningens transitive dimension. Rivaliserende teorier og teoretiske retninger har forskellige transitive objekter (teorier om verden), men den verden de omhandler, det vil sige den intransitive dimension, er ifølge den kritiske realismes opfattelse den samme, ellers ville teorierne ikke være rivaliserende (Sayer 2000:11). Når teorier ændrer sig (den transitive dimension) betyder det ikke nødvendigvis, at det de omhandler også ændres (den intransitive dimension). Et naturvidenskabeligt eksempel på dette er, at jorden ikke ændrede form, fordi man er gået fra en opfattelse af jordens form fra flad til rund. Tingene er dog imidlertid mere komplicerede, når man taler om social videnskab, fordi denne omhandler en sfære, der er socialt konstrueret, er åben for foranderlighed og inkluderer viden i sig selv. Et forhold Giddens (1976) benævner som en dobbelt hermeneutik. Social videnskab kan derfor ikke siges at eksistere uafhængigt af denne viden eller dele heraf. Ser man eksempelvis et paradigmeskifte blandt forskere kan dette således have en indflydelse på, hvordan det sociale konstrueres i fremtiden, idet et paradigmeskifte i forskningen rent faktisk også kan medføre, at sociale handlinger skifter karakter, men modsat kan et skifte i teori også blot betyde, at handlingsmønstrene forbliver de samme, men teoretisk opfattes på en ny og anderledes måde.

Den kritiske realismes forståelse af videnskabens transitive og intransitive dimensioner er funderet i forskellige ontologiske antagelser. For det første, at virkeligheden har en objektiv eksistens, men at vores viden om den altid er begrebsligt formuleret: fakta er teoriafhængige,

men ikke teorideterminerede (Bhaskar 1975; Sayer 2000:11). Det vil med andre ord sige, at viden opfattes som værende begrebsbetinget, men ikke fuldstændig determineret af teori/begreber og/eller af virkeligheden. For det andet bygger den på en forestilling om, at der findes tre forskellige ontologiske domæner: 1) *det empiriske* (the empirical), 2) *det faktiske* (the actual) og 3) *det virkelige* (the real) (Bhaskar 1975:56). Det empiriske domæne udgøres af det vi direkte erfarer, mens det faktiske domæne relaterer til der, hvor hændelser udspilles, uanset om vi oplever dem eller ej, og virkelighedens domæne som består af alt det, der formår at producere hændelser. For det tredje er den kritiske realisme funderet i den opfattelse, at virkeligheden er et åbent system af samvirkende objekter/strukturer med dertil hørende generative mekanismer/kræfter/tendenser, der eksisterer reelt, uanset om de er faktuelle eller kendes empirisk og som ikke nødvendigvis artikuleres, fordi de kan blokere for hinandens kræfter og virkninger. I relation til videnskaben indeholder det empiriske domæne 'data' og 'fakta', hvilket vil sige, at det empiriske domæne altid er teori præget eller teoriladet. Der er således tale om, at en sådan lagdelt ontologi udgør et centralt element i den kritiske realisme.

Et andet vigtigt kendetegn ved positionen er den kritiske dimension, der udspiller sig på flere forskellige niveauer (Danermark et al. 2002: 200-201). For det første forholder den kritiske realisme sig kritisk til eksempelvis empirismens antagelser om flad ontologi. I stedet argumenteres der for den førnævnte lagdelte ontologi, der indikerer, at det langt fra er alt i samfundet og sociale relationer, som umiddelbart er muligt at iagttage. For det andet er positionen kritisk over for henholdsvis rendyrket individuelle eller strukturdeterminerende forklaringer, ligesom kritisk realisme også vægrer sig ved en analytisk sammen-smeltning af disse to dimensioner. For det tredje er den kritisk over for den universalistiske opfattelse af videnskabelig vidensproduktion, som eksempelvis positivismen repræsenterer, idet den fokuserer på videnskabens sociale karakter. Endelig rummer den kritiske realisme et samfundskritisk potentiale via dens fokus på at afdække generative mekanismer på det sociale niveau. En sådan aktivitet sigter mod at forklare samfundsmæssige fænomener via sociale årsager. Disse er produceret af mennesker og dermed også potentielt mulige at forandre af men-

nesker, idet dominans og magtforhold via en sådan kortlægning bliver synlig. Kritik i kritisk realisme rummer dermed også et emancipatorisk element. Sidstnævnte kritiske aspekt spiller en rolle for denne afhandlings tilgang til at afdække de mekanismer og betydningsmønstre, der ligger bag de internationale arbejdsrejser, idet den også på baggrund af en sådan blotlægning kritisk søger at diskutere mulighederne for, at videnproduktion i fremtiden kan tilvejebringes med mindre miljømæssige omkostninger, end det er tilfældet i dag (jf. kapitel 1). Et spørgsmål der især tilvejebringes i afhandlingens sidste del.

### *Kritisk realisme mellem dynamisk kausalitet og verstehen*

I overstående argumenterede jeg for, at et mobilitetsstudie ikke udelukkende må fokusere på den udførte mobilitet, men også individers potentielle mobilitet. Et potentiale udtrykker som omtalt individets kapacitet eller evne til at være mobil i relation til at udfylde specifikke planer og projekter. På trods af at dette mobilitetspotentiale identificeres på individniveau, er det vigtigt at understrege, at det ikke skabes på dette niveau, men faktisk modsat (Kaufmann 2002:40). Kesselring & Vogl fremhæver med teoretisk ståsted i den reflektive modernitet og tematikker som risiko, usikkerhed og ambivalens, at individer i et moderne samfund er tvunget ind i en situation, hvor de må afgøre 'hvortil de vil bevæge sig' og at individer under et sådan 'mobilitetspres' kan agere mere eller mindre reflektivt alt afhængig af de konkrete omstændigheder (Kesselring & Vogl 2004:5) (se også Bauman 1999). M. Jensen (2001) fremhæver på samme måde, at mobilitet:

*"[...] Giver nogle muligheder, men er samtidig en indskrænkning af andre muligheder. Desuden kan den i mange tilfælde være umulig at vælge fra fordi den er blevet en forudsætning for deltagelse i stort set alle aktiviteter i det moderne samfund. Den sætter m.a.o nogle strukturer op som ikke eller kun med mange afkald, kan fravælges." (M. Jensen 2001:20)*

Individuelle handlinger i relation til mobilitet sker således ikke i et 'lufttomt rum', men må tænkes i relation til de sociale og fysisk-ma-

terielle strukturer og kontekster hvor indenfor handlingerne udspilles. I et forsøg på at forstå sådanne sammenhænge synes den kritiske realismes *dynamiske kausalitetsbegreb* at kunne bidrage med en relevant viden (Sayer 2000:14). Dynamisk kausalitet handler således om at forklare, hvorfor det som sker rent faktisk indtræffer. Udgangspunktet er at spørge: hvad er det som får noget til at ske; hvad som producerer, genererer, skaber eller bestemmer dette eller sagt på en anden måde, hvad som muliggør konkrete hændelser (Sayer 2000:13-17). Objekter er dele af strukturer, der forudsætter et sæt af internt relaterede elementer, der rummer kausale kræfter. Kausale kræfter er ofte ikke kun forbundet til enkelte objekter eller individer, men i lige så høj grad til de sociale relationer og strukturer som de former. Objektet har de kausale kræfter det har på grund af de strukturer det har, og de generative mekanismer eksisterer som følge af denne struktur, hvilket er funderet i forestillingerne om '*naturlig nødvendighed*' (Sayer 2000:11). En sådan opfattelse bygger på, at der findes en intern og nødvendig relation mellem et objekts natur og dets kausale kræfter og begrænsninger. I den sociale verden er individers roller og identiteter ofte internt relateret, sådan at en persons eller institutions handlemuligheder afhænger af deres relation til andre (Sayer 2000:13).

Her har den kritiske realisme klare paralleller i Bourdieus reflektive sociologi, der er funderet i at verden skal tænkes relationelt (Bourdieu & Wacquant 1996) (se også Fotel 2003). Socialforskningen bør iflg. Bourdieu indeholde overvejelser omkring det sociale konstruktionsarbejde, der er indfældet i det prækonstruerede, for eksempel 'de ældre', 'de arbejdsløse', 'fremmedarbejdere' (Bourdieu & Wacquant 1996:210). Når kausale kræfter udløses (for eksempel når den rejsende rejser) afhænger resultaterne heraf igen af andre betingelser såsom kontekst, værktøjer etc. Sociale processer er typisk afhængige af aktørernes fortolkninger af hinanden, gennem hvilket meget uventet og uforudsigeligt kan ske. Et kritisk realistisk kausalitetsbegreb handler som følge heraf derfor ikke om, at begivenheder skal forstås ud fra en regulær rækkefølges logik, og forklaring handler derfor heller ikke om at finde en sådan rækkefølge eller om at lede efter sociale årsagslove. Forklaring handler i stedet om at identificere kausale *generative* mekanismer og forstå, hvordan de virker samt analysere om mekanismerne har været udløst

og under hvilke betingelser. Mekanismer skal her forstås som metaforer for de kausaliteter, der får noget til at ske i verden. Begrebet mekanisme er således en metafor eller et billede på en kausalitetstænkning, som i princippet kunne betegnes anderledes, men som refererer til det som får noget til at ske i verden og som eksisterer uafhængigt af vores erkendelse<sup>2</sup> (Danermark et al. 2002). Mekanismer findes ikke bare når A fører til B, men også når A ikke leder til B. Sayer fremhæver således:

*"[...] events are not pre-determined before they happen but depend on contingent conditions, the future is open – things could go in many different ways. Yet when looking back at changes and explaining them, it is easy to imagine that what did happen was always the only thing that could have happened; hindsight can sometimes be a dubious benefit. One of the temptations of social explanation is to suppress acknowledgement of the fact that at any time instant, the future is open, things can happen differently, because once something does happen it is closed."* (Sayer 2000:15)

Det faktum, at en generativ mekanisme først opererer, når den udløses, indikerer at den ikke altid opererer eller udløses. Eksempelvis er det ikke givet, at potentiel mobilitet transformeres til faktisk mobilitet, som i det tidligere omtalte eksempel med de to kvinder. Objekter har kræfter hvad enten de udløses eller ej, mekanismer findes om de udløses eller ej og deres effekt er ikke forudsigelig og forudbestemt. En konkret mekanisme kan således producere helt forskellige hændelser ved forskellige omstændigheder og tilfælde, ligesom samme hændelser kan have helt forskellige årsager. I den kritiske realisme tales der derfor om, at et objekt har en *tendens* til at agere, og kausaliteter må derfor forstås som tendenser og potentialer (Bhaskar 1975:50). I begrebet tendens er

---

<sup>2</sup> Jeg har igennem arbejdet med afhandlingen ført dialog med Berth Danermark omkring, hvordan begrebet mekanisme skal tolkes. Han peger på, at begrebet mekanisme er en metafor for de kræfter, der får ting til at ske i verden (kausaliteter). Disse kausaliteter eksisterer uafhængigt af det enkelte individs erkendelse af dem, men man kunne for så vidt sagtens sprogliggøre dem via andre metaforer end mekanisme begrebet.

begrebet kraft bogstaveligt dynamiseret eller sat i bevægelse. En sådan opfattelse af kausaliter betyder konkret, at produktionen af potentiel og faktisk mobilitet må forstås i forhold til dets kausale relationer med de sociale og fysisk-materielle omgivelser. Eksempelvis, hvis man med udgangspunkt i en mobilitetstilgang vil forstå udviklingen i de internationale arbejdsrejser, gælder det blandt andet om at forstå de mekanismer og strukturer, der ligger til grund herfor, eksempelvis i forhold til økonomiens globalisering, opkomsten af netværksorienterede arbejdsformer og ændringer i transport og IT-teknologien etc.

Et vigtigt element i forhold til den kritiske realismes idéer om en stratificeret ontologi og en dynamisk kausalitetsforståelse er retroduktion, der er en tankeoperation, gennem hvilket vi med udgangspunkt i 'noget' (empiriske hændelser) kommer frem til 'noget andet' (transfaktiske vilkår) (Danermark et al. 2002:96-98; Sayer 2000:10-11). Kernen i retroduktion er det som filosofien benævner transcendental argumentation. En sådan form for argumentation søger at klarlægge de grundlæggende forudsætninger for sociale relationer og individers handlinger. Det vil sige de forudsætninger, som eksempelvis sociale relationer og individers handlinger ikke kan eksistere foruden. Eftersom denne argumentationsform forudsætter, at vi bevæger os ud over det empiriske 'rene' niveau, kaldes den for transfaktisk argumentation<sup>3</sup>. I praksis rummer argumentationsformen det basale spørgsmål: Hvordan er en social handling eller social organisation mulig? Hvilke egenskaber må findes for, at X eksisterer og gør den til hvad den er? Eller formuleret anderledes hvad muliggør X? En sådan grundlæggende ræsonneringsform udgør en vigtig grundlæggende logik for den måde, stigningen i

---

3 Den transfaktiske argumentation tager udgangspunkt i den transcendentale filosofi, der blandt andet har rødder hos Immanuel Kant, som argumenterede for, at det eksisterer visse grundlæggende forudsætninger, som al viden hviler på (Danermark et al. 2002:97). En sådan filosofisk tilgang er funderet i idealismen. Bhaskars transcendentale realisme adskiller sig herfra på to væsentlige punkter. For det første mener han ikke, vi skal søge efter viden i vores sind sådan som idealismen hævder det. I stedet skal vi tage udgangspunkt i virkeligheden, sådan som den eksisterer uafhængigt af vores viden om den. For det andet forsøger Bhaskar ikke som Kant at beskrive universelle og uforanderlige forudsætninger for vores kundskab om virkeligheden. Den transcendentale viden er iflg. Bhaskar fejlbart og desuden er de strukturer vi forsøger at forstå gennem transcendental argumentation både åbne og foranderlige (ibid.).



arbejdsmobiliteten er angrebet på i afhandlingen. Et drivende underliggende spørgsmål for arbejdet med afhandlingens problemformulering har således gennem hele processen været, hvad der muliggør stigningen i international arbejdsmobilitet inden for rammerne af videnorganisationer? Et forhold der konkret også afspejles i den måde de kvalitative og kvantitative analyser er struktureret og opbygget. Sigtet med afhandlingens designmæssige udformning er således, ved at udforske forskellige hjørner af problemformuleringen, at undersøge hvilke individuelle, strukturelle, materielle og organisatoriske forandringer, der muliggør en stigning i den internationale arbejdsmobilitet de seneste årtier.

I relation til international arbejdsmobilitet, er det imidlertid vigtigt ikke kun at fokusere på kausaliteter, man må i lige så høj grad forstå de betydningsmønstre, der relaterer sig til de forskellige mobilitetspraksiser og sociale handlinger, eksempelvis kan den enkelte medarbejder konstruere en personlig identitet, hvor den internationale rejse indgår som et naturligt og konstituerende element. Som Weber (1985) har fremhævet, er ingen social forklaring fuldstændig uden en beskrivelse af, hvilken rolle betydning spiller i individers handlinger. Sådanne betydningsmønstre kan have stor indflydelse for de strategier og sociale praksiser, som det enkelte individ konstruerer. Derfor argumenterer jeg som Sayer (2000) for en position, der tager det hermeneutiske element alvorligt. Sociale fænomener er meningsfulde, og mening skal forstås. De kan ikke måles eller tælles, og det fortolkede eller hermeneutiske element står altid centralt i social videnskab. Det betyder iflg. Sayer, at den kritiske realisme også må anvende '*verstehen*'<sup>4</sup> eller fortolkende forståelse (Sayer 2000:17). Hvor naturvidenskaben nødvendigvis må

---

4 Verstehen bygger blandt andet på fænomenologien og hermeneutikken. Fænomenologiens genstandsområde har traditionelt været en intentionel bevidsthed, der senere er blevet udvidet til at omfatte den menneskelige livsverden. På samme måde har den klassiske hermeneutiks genstandsområde været litterære tekster, der efterfølgende er udvidet til også at omfatte samtale og endog handling (Kvale 1996). Endelig udspringer verstehen traditionen som en kritik af den positivistiske videnskabs tradition i slutningen af det 19. og begyndelsen af det 20. århundrede. Denne retning bygger således på, at det at lære at forstå et samfund er lidt det samme som at lære et sprog. At forstå 'pointen', meningen eller formålet, med det der siges eller gøres, lader sig ikke forklare som en kvasi-naturlig proces (Andersen og Kaspersen (red.) 1998:19).

benytte den hermeneutiske cirkel i relation til deres videnskabsområde, må social videnskab også etablere en forståelsesmæssig reference-ramme i relation til den eller dem som studeres. Med andre ord er naturvidenskab funderet i et positivistisk videnskabsideal med en enkel hermeneutisk cirkel, mens social videnskab opererer med en dobbelt hermeneutisk cirkel. Sidstnævnte cirkel medfører en todelt bevægelse, en sammensmeltning af horisonterne mellem modtager og afsender, forsker og udforskede, i hvilken handling og tekst aldrig på en simpel måde taler for sig selv og ikke er reducerbar til forskerens fortolkning af dem. Sayer pointerer således, at mening er relateret til materielle omstændigheder og praktiske kontekster, i hvilken kommunikation finder sted og i hvilke referencer skabes.

Den kritiske realisme har dog som fremhævet af Fairclough et al. (2002) haft en tendens til at tage symbolsystemer, sprog, ordner af diskurser etc. for givet, for derved at udelade vigtige kendetegn fra den sociale verden i sine analyser, og har som følge heraf været ude af stand til at give en tilstrækkelig forklaring på den sociale verdens komplekse semiotik (Ibid.:23). Hermed menes, at den kritiske realisme i jagten på kausaliteter, og kausal baseret forklaring, har haft en tendens til at tage de betydningsmønstre, der knytter sig til objekter og subjekter, som noget givet, og derfor ikke har givet dette spørgsmål en særlig opmærksom. Semiotik dækker iflg. Fairclough et al. over mere end semiotiske systemer som sprog og tekst, den inkluderer også legemliggørelse, sociale aktører, sociale relationer, materielle objekter osv. Ligesom semiotik også involverer et 'visuelt sprog' som eksempelvis fotografier, billeder, diagrammer etc. Udgangspunktet for den position jeg argumenterer for i denne afhandling er derfor, at sprog skaber både betydningsmønstre og kausaliteter. Semiotik producerer effekter igennem fremstilling af mening, og når man skriver eller taler, gør man det normalt for at producere en eller anden form for respons (Ibid.:7). En sådan respons kan både være af offentlig karakter, som eksempelvis når man besvarer et spørgsmål, eller af mere privat karakter såsom at huske på et navn, blive beroliget, udløse en dagdrøm eller kedsomhed. Hertil skal lægges, at der også kan være betydningsmønstre som ikke afleder nogen respons, men som er vigtige at indfange for at kunne forstå eller tolke det billede man betragter. Der er således tale om at

analysen af international mobilitet både må tage udgangspunkt i de betydningssystemer og -mønstre som knytter sig til individers potentielle og faktiske mobiliteter, ligesom analysen også må forsøge at indfange de mekanismer og drivkræfter som relaterer sig til de sociale og fysisk-materielle strukturer, der kontekstuel sætter rammerne for mobilitetsmønstrenes tilblivelse. Der er således brug for metodisk at inddrage forskellige teknikker til indsamling af data omkring den adresserede problemstilling, der kan belyse begge disse elementer. Jeg vil derfor efter gennemgang af afhandlingens mobilitetssociologiske tilgangsvinkel og videnskabsteoretiske ståsted i det efterfølgende behandle, hvordan en sådan overordnet forståelsesramme konkret kobles med forskellige metodikker i relation til at indsamle data omkring de lange internationale arbejdsrejser.

### **Et metodisk udgangspunkt for mobilitetens sociologi**

Kernen i den mobilitetssociologiske forståelsesramme, der blev gennemgået i ovenstående, er, at en mobilitetsanalyse skal sigte mod at afdække den sociale basis for de internationale arbejdsrejser. Afhandlingens udgangspunkt er som beskrevet i kapitel 1 at analysere, hvordan den internationale arbejdsmobilitet skabes, håndteres og udføres inden for rammerne af vidensorganisationer for herigennem at kunne analysere og forstå de bagvedliggende betydningsmekanismer, rationaler og mekanismer. Den sociale basis udforskes således gennem at søge forklaringer i dybden, og afhandlingen trækker derfor i høj grad på forståelsen og tolkningen af de betydningsmønstre, rationaler og mekanismer, der knytter sig til en sådan mobilitetspraksis via en transcendent argumentationsform. Ligesom analyserne i afhandlingen har et aktørnært fokus. Ovenstående tilgang med fokus på at klarlægge den sociale basis for internationale arbejdsrejser betyder, at afhandlingens tyngdepunkt metodemæssigt hælder i retning af et kvalitativt design, hvilket blandt andet afspejles i vægtningen mellem afhandlingens forskellige dele. Der er dog ikke tale om et rendyrket kvalitativt forskningsdesign, men i stedet er afhandlingens analyser funderet på en metodekombination, hvilket der er forskellige begrundelser for.

For det første sigter afhandlingen, mod at afklare rejsernes sociale basis, og mod både at afdække den faktisk udførte mobilitet samt in-

dividers potentielle mobilitet inden for rammerne af udvalgte vidensorganisationer og her synes kvantitativt orienterede metodikker mest oplagt i forhold til at afdække den faktiske mobilitet, mens kvalitativt orienterede metodikker specielt er vigtige i relation til at klarlægge den potentielle mobilitet samt forholdet imellem de to dimensioner. Det er derfor nødvendigt at supplere kvalitative data med kvantitative data omkring hvor meget der rejses, hvortil der rejses, hvilken transportmiddel der benyttes samt udbredelse af forskellige fænomener i relation til de internationale arbejdsrejser. For det andet synes en sådan metodekombination i et praktisk perspektiv hensigtsmæssigt, idet en kvantitativ kortlægning af rejsemønstre i vidensbaserede organisationer kan give en mindre tilfældig og mere præcis udvælgelse af de set i forhold til problemformuleringen mest informative interviewpersoner til de kvalitative analyser. For det tredje er afhandlingen som gennemgået i ovenstående funderet i en kritisk realisme, hvilket betyder, at det har været en målsætning ikke at ende ud i en rendyrket kvalitativ fænomenologisk/hermeneutisk position, der rummer en risiko for at etablere en blindhed over for de sociale og fysisk-materielle strukturer, som sætter vigtige rammer for individers mobilitetsproduktion.

I forhold til dette udgangspunkt synes et casedesign relevant netop på grund af sit fokus på det helhedsprægede, dybdegående, induktive og aktørorienterede (Flyvbjerg 1991, 2001). Et casestudie lægger især vægt på beskrivelse, forståelse og fortolkning af den empiriske verden, sådan som den eksisterer for deltagerne i en studeret situation. Maaløe beskriver kendetegnene ved et casestudie på følgende måde:

- *Er empiriske undersøgelser af samtidige fænomener*
- *Foregår inden for rammerne af fænomenernes eget liv*
- *Møder ikke altid en indlysende klar grænseflade mellem fænomen og kontekst*
- *Kræver at undersøger inddrager så mange datakilder som muligt.*

(Maaløe 1996:58)

Vi har således her at gøre med en analyseform, der fokuserer på at belyse et samtidigt fænomen inden for det virkelige livs rammer, og hvor

skodderne mellem det analyserede fænomen og fænomenets kontekst er flydende. Det er dog her på sin plads at tilføje, at casestudiet også kan relatere sig til mere historisk baserede analyser af samfundsmæssige fænomener, og at mange samfundsmæssige analyser ofte på den ene eller anden måde rummer en historisk dimension. En sådan metodik synes at passe godt ind i rammerne for en mobilitetens sociologi, idet argumentet ved en sådan tilgang netop er, at man må forstå den internationale arbejdsmobilitet i forhold til andre mobiliteter og deres sociale og fysisk-materielle kontekster. Et andet kendetegn ved casestudiet i relation til en mobilitetsanalyse er, at problemstillingen forsøges afdækket via en række forskelligartede datatyper og dataindsamlingsmetoder. I forhold til en sådan metodekombination læner afhandlingen sig her også op ad Bourdieu, når han med udgangspunkt i en reflektiv sociologi advarer mod at tilslutte sig overdrevet eksklusive trosbekendelser til bestemte skoler eller traditioner. Forskeren må i det konkrete tilfælde som Bourdieu fremhæver forsøge at gøre brug af alle relevante og brugbare teknikker under skyldig afgrænsning af analysegenstanden og de praktiske muligheder for dataindsamling (Bourdieu & Wacquant 1996:209) (se også Danermark et al. 2002 om metodepluralisme).

### *Udvælgelsen af cases*

Et centralt spørgsmål i forhold til et casestudie er, hvordan man udvælger case(s), der er relevante i forhold til at afdække international arbejdsmobilitet. Flyvbjerg (1991) skelner mellem to former for udvælgelse af cases henholdsvis 'tilfældig udvælgelse' og 'informationsorienteret udvælgelse'. Tilfældig udvælgelse bygger på at undgå systematiske skævheder i stikprøver, og generaliseringsgraden afhænger af stikprøvens størrelse. Informationsorienteret udvælgelse bygger modsat på at maksimere nytten af informationer fra små stikprøver og enkeltstående cases. Her må cases udvælges på grundlag af forventninger om informationsindhold, baseret på allerede eksisterende data samt på vurderinger fra involverede nøglepersoner og forskere. I forhold til disse to former for udvælgelsesmetodikker fremhæver Flyvbjerg, at det ikke er sikkert, at en repræsentativ case eller en tilfældig stikprøve er den mest hensigtsmæssige vej at gå, hvis formålet er en høj grad af in-

formationer i relation til en given problemstilling (Flyvbjerg 1991:149). Det skyldes, at den typiske eller gennemsnitlige case ofte ikke er den mest informationsholdige. Desuden kan det ud fra et forståelsesorienteret og et handlingsorienteret synspunkt ofte være mere afgørende at få klarlagt, hvilke dybereliggende mekanismer der frembringer et givent problem, og hvilke konsekvenser problemet kan medføre, end at opnå en beskrivelse af symptomerne på problemet, og hvor hyppigt de forekommer. I relation til afhandlingens problemstilling er en informationsorienteret caseudvælgelse efter min opfattelse klart at foretrække, idet der her fokuseres på at afdække, hvordan arbejdsmobiliteten udspilles blandt medarbejdere i udvalgte organisationer. Fokus er rettet mod at få den maksimale information om, hvordan medarbejdere og organisationer håndterer og opererer i et højmobilt felt. En sådan tilgang vil netop også give muligheder for på tæt hold at studere, hvordan medarbejdernes potentielle mobilitet skabes og hvordan en sådan transformeres (eller ikke transformeres) til forskellige former for fysiske og virtuelle mobiliteter.

Jeg har i afhandlingen valgt at arbejde med to forskellige cases, der som beskrevet i ovenstående er udvalgt ud fra en informationsorienteret tilgang. Betragter man konklusionerne fra en rapport udgivet i 2001 af Transportrådet: *'Danskernes Flyvaner – en survey'* indeholder den en række centrale oplysninger i relation til valg af casedesign (Transportrådet 2001). I rapporten fremgår det blandt andet, at for de erhvervsrejsende er mødedeltagelse formålet med 53% af rejserne, mens kursus- og konferencedeltagelse udgør det næsthyppest med 26% af rejserne. Der er ligeledes forskel på formålet med erhvervsrejserne for ansatte i henholdsvis den private og den offentlige sektor. Hvor 62% af de privat ansatte skal til møder, tager de fleste offentligt ansatte flyet til et kursus eller en konference. Tallene indikerer altså, at der er forskel på, hvilken type af aktiviteter medarbejderne i henholdsvis det offentlige og det private primært deltager i. Ved udvælgelse af cases betyder dette, at man vil opnå en gevinst ved både at vælge en privat og en offentlig vidensorganisation i relation til at afdække begge typer af aspekter ved de arbejdsrelaterede rejser hos medarbejdere i en sådan type af organisationer. Hvis man samtidig vælger to meget forskellige cases, der adskiller sig organisatorisk og institutionelt, styrker man efter min

opfattelse mulighederne for at opnå en mere dybdegående viden om de mekanismer og betydningsmønstre, der er på spil i relation til den internationale arbejdsmobilitet. I afhandlingen er det således valgt at arbejde med henholdsvis en privat og en offentlig organisation, da jeg mener, det vil give en højere grad af information i relation til afhandlingens problemstilling i forhold til kun at arbejde med en enkelt case.

For at finde cases der er egnede som udgangspunkt for en sådan analyse af mobilitet, er der ved projektstart udarbejdet en bruttoliste over mulige emner. Øverst på listen over mulige emner fra den offentlige sektor var et ønske om at få en forskningsinstitution, mens en organisation fra IT- og kommunikationssektoren stod øverst på listen over private organisationer. Argumentet for valg af en offentlig forskningsinstitution er, at netop vidensproduktion her spiller en central rolle i de forskellige arbejdsprocesser. Ligeledes har forskningen de senere år været under pres for en øget international profilering, og det antages derfor, at en international forskervirksomhed er forbundet med regelmæssige rejser til udlandet i forbindelse med arbejdet. På samme måde har viden en vigtig betydning for mange organisationer, der beskæftiger sig med IT- og kommunikationsteknologier dels i forskningen og udviklingen af nye produkter, dels besidder medarbejderne ofte højt specialiseret viden, der ofte udgør et produkt i sig selv for organisationen. Desuden er fokus i sidstnævnte tilfælde rettet mod organisationer eller afdelinger, der er integreret i multinationale organisationer eller sammenslutninger, idet det må formodes at medføre en international rejseaktivitet. Den konkrete udvælgelse bygger på en pragmatisk tilgang, hvor en række forskellige organisationer blev kontaktet i prioriteret rækkefølge, og den første organisation der meldte positivt tilbage blev valgt. I undersøgelsen er der således valgt at fokusere på Aalborg Universitet og Hewlett-Packards danske afdelinger i Århus og København.

Til brug for dataindsamlingen i de to cases er der valgt at anvende et *web-spørgeskema* og *kvalitative forskningsinterview*. Hensigten med et sådant design er dels at kortlægge den faktiske mobilitetsadfærd i de to udvalgte organisationer, dels at forstå og analysere den potentielle mobilitet hos de medarbejdere der udfører international mobilitet. Den *første del* af dataindsamlingen er således udført som web-spørgeskema

for derigennem at kortlægge den enkelte medarbejders internationale rejseadfærd i løbet af en etårig periode. Udgangspunktet herfor er et ønske om at forstå, hvor ofte medarbejderne rejser i den enkelte organisation, hvortil de rejser og med hvilket formål. I undersøgelsen er der desuden forsøgt at lokalisere, i hvor høj grad den enkelte medarbejder selv beslutter at foretage en international arbejdsrejse. Den *anden del* af dataindsamlingen er udført via kvalitative forskningsinterviews med udvalgte medarbejdere i de to cases. Hovedsigtet med interviewene er at klarlægge, hvilken betydning internationale arbejdsrejser har for den enkelte medarbejder. Hvilken rolle spiller den internationale arbejdsrejse i forhold til det øvrige arbejde samt hvilken betydning og konsekvens har rejserne i forhold til hverdagsliv, identitet, lokalitet og sociale relationer. Det er således gennem brugen af interview, at relationen mellem en potentiel mobilitet og en faktisk mobilitet forfølges og udforskes. Desuden er der udført interview med repræsentanter fra ledelsen for at klarlægge, hvordan den enkelte organisation ser på international arbejdsmobilitet og dens betydning for organisationen, samt hvilke forventninger der i den forbindelse stilles til medarbejderne. I alt indeholder dataindsamlingen:

- Web-spørgeskema til de cirka 1200 ansatte videnskabelige medarbejdere på Aalborg Universitet og 700 medarbejdere hos Hewlett-Packard Danmark.
- Kvalitative interview med 5 udvalgte medarbejdere hos Hewlett-Packard Danmark samt 6 udvalgte medarbejdere på Aalborg Universitet.
- Kvalitative interview med 2 udvalgte repræsentanter fra ledelsen i hver af de to organisationer.

I det efterfølgende vil jeg uddybende gennemgå de to primære analysemetoder, som er anvendt i forbindelse med empiriindsamlingen.

### *Forskningsprocessen som pendling*

Casestudiet af de to organisationer er udført sideløbende, ligesom plan-



lægningen og udformningen af interviews og web-spørgeskema er udført parallelt. Der har ikke været tale om en rationel-lineær proces, hvor problemformuleringen er opstillet, teoriudviklet og dataindsamlet. Der er således hverken tale om en klassisk rendyrket induktiv eller deduktiv tilgang. I stedet har forskningsprocessen været kendetegnet via pendling mellem teori, videnskabsteori, metode og empiri, hvor de enkelte områder løbende har været besøgt og genbesøgt for at blive modificeret og tilrettet, som forskningsprocessen er skredet frem. Selvfølgelig er der periodevis arbejdet mere med nogle elementer end andre, men der er fra starten forsøgt at arbejde sideløbende med de enkelte ingredienser i forskningsarbejdet og tilstræbt en dialog mellem disse. Eksempelvis er arbejdet med teori/videnskabsteori udviklet i takt med indsamlingen af data, hvilket har betydet, at både teoriudvikling og empiri har udviklet sig i relation til hinanden. Her læner jeg mig igen op ad Bourdieu, når han påpeger, at analyse ikke er noget, der fastlægges én gang for alle gennem en slags teoretisk åbenbaring. Analyseprocessen, gennem hvilken konstruktionen bliver til, følger ikke et fastlagt program, hvor man går frem punkt for punkt som en ingeniør (Bourdieu & Wacquant 1996:209). Det er derimod et intenst og langstrakt arbejde, der bygger på en serie af små rettelser og ændringer, der udspringer af selve det sociologiske håndværk, hvilket er en række praktiske principper, der styrer en lang række små, men afgørende valg (ibid.).

### *Web-spørgeskema som redskab til at afdække den faktiske mobilitet*

Web-spørgeskemaet er i lighed med det traditionelle postspørgeskema eller enquete udformet som et standardiseret interview, hvor spørgsmålene bliver stillet på den samme måde til alle interviewede og indeholder forholdsvis lukkede og bundne svarkategorier (Andersen 1999:208). Ligesom det postomdelte spørgeskema er web-spørgeskemaet også kendetegnet ved, at respondenterne ikke konfronteres face-to-face. Et web-spørgeskema er et spørgeskema, der distribueres via mail og en web-server. Det vil sige, at web-spørgeskemaet udsendes til udvalgte respondenter via mail, som indeholder et link. Dette er forbundet til et spørgeskema placeret på en web-server. Når linket aktiveres, startes web-spørgeskemaet automatisk i et selvstændigt vindue på respondentens computer. Det konkrete web-spørgeskema kan de-

signes på to grundlæggende forskellige måder (Dowling 2003:1). Den ene måde er ved hjælp af 1-side design, der viser hele spørgeskemaet på en side. Den anden måde er et dynamisk design. Ved en sådan fremgangsmåde vises der kun et begrænset antal spørgsmål af gangen for respondenterne, der ledes forskelligt igennem spørgeskemaet alt afhængigt af de svar der indtastes. Et eksempel på et dynamisk design kan være, at respondenterne først spørges efter, om vedkommende person har rejst til udlandet i forbindelse med jobbet inden for det sidste år. Svarer respondenterne eksempelvis 3 internationale rejser, genererer spørgeskemaet automatisk en ny side, hvor respondenterne bliver spurgt om forskellige forhold i relation til hver enkelt rejse. Fordelen ved et sådant dynamisk design er, at man kan få respondenterne til at besvare mere komplekse spørgsmål og sammenhænge, end hvad der ellers er muligt med et traditionelt postomdelt spørgeskema, hvor respondenterne ofte har en tendens til at springe spørgsmål over, hvis de bliver for komplekse eller for lange.

I denne afhandling har jeg valgt et dynamisk design for web-spørgeskemaet. I bilag B kan man se opbygningen af spørgeskemaet. Konkret var spørgeskemaet hovedsageligt udformet ved hjælp af lukkede kategorier, hvor medarbejderne skulle indtaste oplysninger om deres internationale mobilitetsadfærd udført i forbindelse med jobbet eller indikere deres holdninger til udsagn om arbejdsliv, international mobilitet og miljø samt nogle personlige forhold som køn, alder, indkomst, titel, arbejdsfunktion og familieforhold. Desuden indeholder web-spørgeskemaet nogle åbne felter, hvor medarbejderne kan indtaste de overvejelser, der ligger til grund for at tage på en international arbejdsrejse. Web-spørgeskemaet er udsendt til alle medarbejdere i de to cases. På Aalborg Universitet var det muligt at få udleveret en e-mailliste, der dækker hele det videnskabelige personale, hvilket muliggjorde en meget direkte og personlig henvendelse til de ansatte på universitetet. Hos Hewlett-Packard var dette ikke muligt. I stedet foregik udsendelsen via en nøgleperson i organisationen. Det var en person fra ledelsen, der besad legitimitet til at bede alle medarbejdere om at svare på undersøgelsen. I begge cases blev der udført to omgange med rykkere og for at motivere medarbejderne til at deltage, og der blev afholdt en konkurrence om rødvin blandt de medarbejdere, der besvarede det udsendte

web-spørgeskema. I forbindelse med udformningen af web-spørgeskemaet er der udført flere tests blandt kollegaer og venner. Dette har været brugt til at teste de tekniske løsninger og forståelsesspørgsmål. Desuden har spørgeskemaet været sendt til eksterne kollegaer inden for pågældende forskningsfelt for at teste det faglige indhold. Denne fremgangsmåde betyder, at spørgeskemaet har været igennem adskillige modificeringer, inden det endeligt blev udsendt. De nærmere forhold omkring spørgeskemaets udformning og den efterfølgende data-behandling er beskrevet som indledning til afhandlingens kvantitative del i kapitel 8.

### *Det kvalitative interview som redskab til at afdække den potentielle mobilitet*

Udgangspunktet for det kvalitative forskningsinterview som videnskabelig metode er, at samtalen udgør det grundlæggende redskab for dataindsamling. Et interview er i modsætning til dagliglivets samtale en professionel samtale, der har en struktur og et formål. Kvale (1996) beskriver det kvalitative forskningsinterview som en særlig form for samtale, hvis formål er *'at indhente beskrivelser af den interviewedes livsverden med henblik på fortolkninger af meninger med de beskrevne fænomener'* (Kvale 1996:41). Det kvalitative interview kan dog også bruges til at interviewe personer, der udtaler sig professionelt på vegne af en hel organisation eller virksomhed. I et sådant tilfælde er det i højere grad en persons professionelle vurderinger og udsagn om et givent emne, der står i centrum for interviewet. Man kan således sondre mellem to typer af kvalitative forskningsinterview. *Type I* interviewet, som man kunne kalde *'hverdagslivets interview'*, og *Type II* interviewet, som kan benævnes det *'sagsorienterede ekspertinterview'* (Næss & Jensen 2000:156-157). *Type I* interviewet fokuserer typisk på forhold som hverdagsliv, kultur og individers egen oplevelse af en given sag, mens *Type II* interviewet fortrinsvis fokuserer på *'fakta'*, strategier, processer og retter sig eksempelvis mod ledende medarbejdere i en organisation, politikere eller eksperter. I denne afhandling har jeg valgt at benytte begge interviewtyper, dog med hovedvægten på *type 1* interviewet. Udgangspunktet for interviewene er at analysere, hvordan og hvorfor medarbejderne i de to cases rejser. Hvilke rationaler ligger til grund for

at foretage en konkret rejse og hvilken betydning og konsekvens har rejserne i relation til hverdagslivet? Til dette formål har type 1 interviewet været anvendt, mens type 2 interviewet er anvendt til at klarlægge, hvilken betydning international arbejdsmobilitet har for de organisationer som medarbejderne er tilknyttet.

Konkret er interviewene udført ved hjælp af en halvåben interviewguide, hvor der på forhånd var fastlagt konkrete temaer og spørgsmål med udgangspunkt i teorigrundlaget, som jeg ønskede at få belyst af interviewpersonen (se eksempel på interviewguide i bilag A). En stor del af interviewet var også åbent for, at interviewpersonerne kunne fortælle de ting som de fandt relevant eller ønskede at tale om i relation til emnet. Alle interview er optaget på bånd og er dernæst transskriberet til tekst, der så efterfølgende har dannet grundlag for analysen i afhandlingen. Kriteriet for den konkrete udvælgelse på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard var, at medarbejderne skulle have foretaget arbejdsrejser inden for det sidste år, sådan at de konkret besidder erfaringer med den internationale arbejdsmobilitets betydning og konsekvens. Desuden skulle interviewpersonerne variere i forhold til parametrene arbejdsområde, køn, alder, civilstand og antal årlige arbejdsrejser. I forhold til sidstnævnte er udvælgelsen sket blandt de medarbejdere, der har foretaget 5 eller flere internationale arbejdsrejser, netop for at få fat i dem som har erfaringer med den internationale arbejdsmobilitet.

Den konkrete udvælgelse er sket ud fra de ovenfor skitserede kriterier blandt de medarbejdere, der har besvaret det foromtalt web-baserede spørgeskema og som ligeledes har angivet, at de ønsker at deltage. Konkret er databasen med medarbejdernes afgivne svar blevet gennemgået, en række personer under hvert kriterium udvalgt og efterfølgende kontaktet med henblik på et interview. Det er ikke i alle tilfælde lykkedes at få samtykke fra førsteprioriteten, hvorefter den næste på listen er blevet kontaktet. På grund af, at Aalborg Universitet rummer tre forskellige fakulteter er der valgt at gennemføre to interview inden for hvert af disse for at sikre tilstrækkeligt bredde i interview materialet, hvilket samlet set betyder, at der på universitetet er udført et kvalitativt interview mere end hos Hewlett-Packard. Der er ud over de gennemførte hverdagslivsinterview udført et ekspertinterview med en repræsentant fra ledelsen i hver af de to organisationer. Disse to per-

soner er valgt pragmatisk ud fra, hvem det var muligt at få adgang til på ledelsesniveau i de respektive organisationer. På den nedenstående tabel 2.1 er de udvalgte interviewpersoner i hver af de to organisationer kort beskrevet.

<b>Aalborg Universitet</b>	<b>Hewlett-Packard</b>
<i>Ekspertinterview:</i> Rektor på Aalborg Universitet.	<i>Ekspertinterview:</i> Direktionssekretær hos Hewlett-Packard.
<i>Interviewperson 1:</i> 58-årig mandlig professor ansat under det samfundsvidenskabelige fakultet, som inden for det sidste år har foretaget 10 internationale arbejdsrejser. Personen er gift, men har ikke længere hjemmeboende børn.	<i>Interviewperson 1:</i> 38-årig kvindelig chefkonsulent ansat inden for salg og marketing, som inden for det sidste år har foretaget 15 internationale arbejdsrejser. Personen er gift og har to små børn.
<i>Interviewperson 2:</i> 28-årig mandlig Ph.D.-studerende, der arbejder under det humanistiske fakultet og som har foretaget 7 internationale arbejdsrejser inden for det sidste år. Personen bor alene og har ingen børn	<i>Interviewperson 2:</i> 41-årig mandlig konsulent inden for IT-management og rådgivning har foretaget 11 internationale arbejdsrejser inden for det sidste år. Personen er gift og har to små børn.
<i>Interviewperson 3:</i> 28-årig kvindelig Ph.D.-studerende ansat under det teknisk-naturvidenskabelige fakultet, som har foretaget 6 internationale arbejdsrejser inden for det sidste år. Personen bor alene og har ingen børn.	<i>Interviewperson 3:</i> 42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard ansat som konsulent inden for global projektledelse og har foretaget 16 internationale rejser inden for det sidste år. Personen er fraskilt og har et mindre barn.

<p><i>Interviewperson 4: 61-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet ansat under det teknisk-naturvidenskabelige fakultet, som har foretaget 21 internationale arbejdsrejser inden for det sidste år. Personen er gift og har et hjemmeboende barn.</i></p>	<p><i>Interviewperson 4: 51-årig mandlig leder ansat som Business Manager for en del af Europa og Afrika og har foretaget 29 internationale arbejdsrejser inden for det sidste år. Personen bor alene og har ingen børn.</i></p>
<p><i>Interviewperson 5: 50-årig kvindelig professor ansat under det humanistiske fakultet har foretaget 5 internationale arbejdsrejser inden for det sidste år. Er gift, men har ingen hjemmeboende børn.</i></p>	<p><i>Interviewperson 5: 28-årig mandlig sælger ansat inden for salg og markedsføring og har foretaget 39 internationale arbejdsrejser inden for det sidste år. Personen bor alene og har ingen børn.</i></p>
<p><i>Interviewperson 6: 40-årig kvindelig lektor ansat under det samfundsvidenskabelige fakultet og har foretaget 5 internationale arbejdsrejser inden for det sidste år. Er gift og har to små børn.</i></p>	<p>-----</p>

**Tabel 2.1** Viser de interviewpersoner der er udvalgt hos henholdsvis Aalborg Universitet og Hewlett-Packard samt en kort beskrivelse af hver enkelt.

## Opsummering – afhandlingens design

Den teoretiske ramme for analysen af den internationale arbejdsmobilitet i denne afhandling er mobilitetens sociologi. *Genstandsområdet for en sådan mobilitetens sociologi er at analysere de kræfter og mekanismer, der ligger til grund for forskellige fysiske og virtuelle mobiliteter, samt at lokalisere de muligheder og begrænsninger, disse forskellige former for mobiliteter skaber for sociale handlinger og betydningsmønstre* (Lassen & Jensen 2004). Mobilitet skal her således forstås som mere end blot fysisk bevægelse, mobilitet er således ikke bare et synonym eller moderne ord for transport, men rummer også mobilitet af idéer, informationer, varer og netværk. De forskellige mobiliteter er konstitutive for de strukturer, der indrammer det sociale liv, og det er i disse mobiliteter, at kulturelle mønstre, handlinger og identiteter produceres og reproduceres. Derfor

må en mobilitetsanalyse undersøge og analysere interaktionen mellem de forskellige mobiliteter i stedet for at betragte disse som autonome fænomener. Mobilitetens sociologi må desuden tænke individet kontekstuel i forhold til de sociale, fysiske og materielle omgivelser. Udgangspunktet for en mobilitetssociologisk tilgang er at forsøge at forstå den sociale basis for mobilitet, og derfor må en mobilitetsanalyse ikke kun fokusere på den faktiske mobilitet alene, men også på individers potentielle mobilitet og indfange, hvordan et potentiale transformeres til forskellige former for fysisk og virtuel mobilitet.

Analysen i afhandlingen fokuserer derfor både på den potentielle og den faktiske mobilitet og relationen mellem disse to forskellige dimensioner, idet en sådan tilgang udgør grundstenen i en dybereliggende forståelse af den sociale basis, der danner grundlaget for skabelsen af mobilitet. For at betone denne dobbeltbetydning af mobilitet imellem det potentielle og det faktiske refereres der i afhandlingen derfor også ofte til begrebet *aeromobilitet* i forhold til flytrafikken. En sådan term rummer ikke alene blik for den udførte mobilitet, men inkluderer også individets evne til og mulighed for at betjene sig af en sådan mobilitetsform. Individer der stilles over for et krav om mobilitet responderer på dette forskelligt og forsøger at udvikle mestringsstrategier, der giver mening for den enkelte. Mobilitets-mestringsstrategier er således udtryk for både praksis og identifikation, men disse behøver således ikke at være sammenfaldende (Bærenholdt 2001:147). Man må derfor konkret fokusere på, hvordan individer håndterer eller mestrer mobilitet i et givet felt, og betragte, hvordan forholdet er mellem potentiel mobilitet og dens transformation til faktisk mobilitet. Individers mobilitetsstrategier og deres mobilitetspraksis skabes ikke udelukkende på det individuelle plan, men må betragtes at stå i et kausalt forhold til omgivelserne. Det betyder, at mobilitet både må tænkes i forhold til kausalitet og betydning. En mobilitetsanalyse må således i praksis fokusere både på de processer og strukturer, der medvirker til at producere forskellige former for mobilitet, samt på de betydningsmønstre, rationaler og værdier, som de involverede aktører knytter til de konkrete sociale praksiser og handlingsmønstre. Selv om miljøspørgsmålet på forskellige måder inddrages i afhandlingens analyser og udgør en vigtig begrundelse for at adressere afhandlingens problemformule-

ring, er der dog ikke tale om, at dette element analytisk udgør et af de bærende elementer inden for afhandlingens mobilitetssociologiske forståelsesramme. Miljøtematikken udgør snarere en del af det normative fundament, hvorfra afhandlingen forsøger at etablere en kritisk analyse af stigningen i den internationale arbejdsmobilitet. Et fundament der ligeledes består af en kritisk stillingtagen til mobilitetens sociale betydning og konsekvens.

Med udgangspunkt i den beskrevne mobilitets sociologiske tilgangsvinkel og dennes fokus på at klarlægge mobilitetens sociale basis argumenteres der metodisk og empirisk for et casedesign, der bygger på metodepluralisme og kontekstafhængig viden som en velegnet analytisk tilgangsvinkel til at analysere de mekanismer, kræfter og betydningsmønstre, der knytter sig til den internationale arbejdsmobilitet. Udgangspunktet for den konkrete analyse er således et casestudie, der indeholder to forskellige cases, en offentlig og en privat vidensorganisation. Her er valget faldet på henholdsvis Aalborg Universitet og Hewlett-Packards danske afdelinger. I relation til at afdække både den potentielle og faktiske mobilitet og for så fyldestgørende som muligt at afdække de mekanismer og betydningsmønstre der relaterer sig til de internationale arbejdsrejser, er det valgt dels at udsende et web-spørgeskema til alle medarbejderne i de to cases, dels at foretage interviews med udvalgte medarbejdere og repræsentanter fra ledelsen i de to cases.

Efter at have udstukket de overordnede rammer for en mobilitets-teoretisk forståelsesramme i dette kapitel vil jeg i det efterfølgende kapitel 3 konkretisere og udfylde denne ramme mere specifikt i forhold til den internationale arbejdsmobilitet.





## Arbejde, mobilitet og Identitet

- konkretisering af afhandlingens teoretiske forståelsesmodel af internationale arbejdsrejser

*De sociale færdigheder, folk skal medbringe på arbejdet er bærbare.*

Richard Sennet (1999) Det fleksible menneske

*Rummet er sammentrængt tid; det er fikseret historie. Når vi fortæller vores liv, fortæller vi nok så meget om vores bevægelser i rummet, fra hjem til hjem.*

Kirsten Hastrup (1999) Viljen til viden

*To remain stationary in these times of change, when all the world is on the move, would be a crime.*

Thomas Cook (1854) citeret i Brendon 1991

### Prolog

I dette kapitel vil jeg kontekstualisere den mobilitetstilgang, som blev opstillet i kapitel 2, i forhold til den internationale arbejdsmobilitet. Ambitionen er at indkredse en forståelsesmodel, der kan medvirke til at forstå og forklare stigningen i den internationale arbejdsmobilitet. Ved første øjekast vil det mest oplagte være at betragte internationale arbejdsrejser, som et fænomen der udelukkende er relateret til arbejds sfæren - en neutral pligt - der er pålagt den enkelte medarbejder at udføre i forbindelse med jobbet. Dette er, som jeg senere vil vise i de empiriske undersøgelser, (se kapitel 4, kapitel 5, kapitel 6) sandheden et stykke hen ad vejen. Medarbejdere rejser på et globaliseret arbejdsmarked for at håndtere konkrete arbejdsopgaver, men der er også tale om, at de stilles over for en række valgmuligheder i forhold til rejsefrekvens, valg af mobilitetsform o.l. Disse valg står i relation til det øvrige hverdagsliv i form af forbrug, fritid og familie samt personlige forhold

som eksempelvis karriere, identitet, livsstil, værdier, drømme og mål. Tilsammen påvirker alt dette, hvordan medarbejderen indretter sin mobilitetspraksis, vælger strategi og danner betydninger i forhold til at skabe en meningsfuld fortælling som sit eget (arbejds)liv. Derfor argumenteres i nærværende kapitel for en teoretisk forståelsesmodel, der forsøger at indfange disse komplekse relationer, der knytter sig til at forstå og beskrive stigningen i international arbejdsmobilitet de seneste årtier. Hensigten med dette kapitel er således at sætte den mobilitets-sociologiske tilgang, der blev præsenteret og opstillet i kapitel 2, ind i en tematisk ramme for derved at nå frem til en samlet teoretisk forståelsesmodel for de empiriske analyser i afhandlingen.

Tematiseringen af mobilitetsteorien fra kapitel 2 i forhold til den internationale arbejdsmobilitet vil ske med udgangspunkt i tre forskellige hovedelementer: *arbejdsliv*, *mobilitet* og *identitet*, og nærværende kapitel er derfor opdelt i tre dele. I *del 1* argumenterer jeg for, at den internationale arbejdsmobilitet ikke kan forstås uafhængigt af økonomiens globalisering og arbejdslivets transformation. Her adskiller den post-fordistiske arbejdsplads sig fra den traditionelle fordistiske<sup>1</sup> arbejdsplads via dens fokus på en global skala, individualisering, fleksibilitet og netværksrelationer. I *del 2* argumenteres der for en øget afhængighed på den post-fordistiske arbejdsplads af forskellige virtuelle/fysiske mobiliteter for arbejdshåndteringen. Der argumenteres, at den enkelte medarbejders strategi i forhold til valg af mobilitetsform og mobilitetsfrekvens må vurderes i forhold til behovet for 'samtidig tilstedeværelse' og 'fysisk nærhed', samt at individuelle tolkninger og valg spiller en central rolle, når medarbejderne skal vurdere dette i forhold til konkrete arbejdsopgaver og fastlægge deres individuelle strategi. I *del 3* argumenteres der i forlængelse heraf for, at identitet og livsstil spiller en vigtig rolle som referenceramme på den post-fordistiske arbejdsplads,

---

1 Ifølge Jessop (2000) består fordisme af fire dimensioner: Arbejdsprocesser, akkumulationsregimer, reguleringsformer og samfundsmæssiggørelse. Jessop betragter begrebet som dækkende for den periode i samfundsudviklingen, der kan karakteriseres ved masseproduktion af langvarige forbrugsgoder (arbejdsproces), masseforbrug og masseproduktion i en national økonomi (akkumulationsregime), kollektive forhandlinger på arbejdsmarked og velfærdstat (regulering) samt urbaniseret, industrialiseret og lønarbejderbaseret samfund (samfundsmæssiggørelse).

når medarbejderne skaber deres individuelle strategi med tilhørende arbejds- og mobilitetspraksis. Den enkelte medarbejder stilles dagligt over for mangfoldige valgmuligheder og ydre krav, og den internationale arbejdsmobilitet kan derfor ikke snævert betragtes i forhold til arbejdslivet, men må også vurderes i forhold til hverdagslivets øvrige områder. I et individualiseret arbejdsliv udgør spørgsmålet om identitet et vigtigt referencepunkt for den måde, hvorpå den enkelte medarbejder vurderer behovet for 'samtidig tilstedeværelse' og 'face-to-face' kommunikation, samt for hvorledes de skaber strategier der sammenbinder arbejds- og hverdagslivet på en for dem håndterbar og meningsfuld måde. International arbejdsmobilitet må derfor ikke alene vurderes ud fra et transformeret arbejdsliv, nye og ændrede mobilitetsmønstre, men også i forhold til spørgsmålet om identitet. Inddelingen af kapitlet i tre dele skal betragtes som en analytisk distinktion, idet de tre temaer er sammenvævede og tæt forbundne, hvilket betyder, at de løbende indrages og behandles på tværs af inddelingen. Kapitlet afsluttes med en opsummering og en model, der udgør den teoretiske forståelsesmodel for de efterfølgende empiriske analyser i afhandlingen.

## Arbejdsliv

Indledningsvis vil jeg forsøge at indkredse, hvad der kendetegner den post-industrielle arbejdsplads som et vigtigt led i at forstå den internationale arbejdsmobilitet i vidensorganisationer. Den moderne arbejder er af flere forskellige forfattere beskrevet som frigjort fra industrisamfundets stemplingsure, samlebånd og monotone rutiner og tilhører informationssamfundets og den ny økonomis arbejdsmarked, der er kendetegnet ved en fleksibel adfærd (Sennett 1999; Eriksen 2001; Castells 1996, 1997; Bauman 2002). Castells udtrykker transformationen af arbejdslivet på følgende måde:

*"Work flexibility, variable employment patterns, diversity of working conditions, and individualization of labour relations are systemic features of e-business. From this core of the new economy, flexible labour practices tend to diffuse into the entire labour market, contributing to a new form of social structure that I have characterized under the concept of the new*

Der er altså tale om et arbejdsliv, hvor individualitet og fleksibilitet, organiseret gennem netværk, står centralt. Konkret udspilles et sådant arbejdsliv via store daglige mængder af e-post, en online mobiltelefon og hyppige rejser (Eriksen 2001:155). Dette er sammen med hyppige jobskift, fyringer, flytninger, arbejdsmæssige omstillinger, korttidskontrakter, korte tidshorisonter, fladere og mere fleksible organisationer alle kritiske komponenter på den post-fordistiske arbejdsplads (Sennett 1999:kapitel 1).

Riain (2000) har via et ophold i et irsk software team observeret en del af vidensindustrien indefra. Den irske softwareindustri er de seneste årtier blevet globaliseret og fremstår i dag som en integreret del af den globale økonomi. Medarbejderne fra det irske softwareteam har det ene ben i den lokale kultur, det andet i den globale økonomi og repræsenterer en ‘global arbejdsplads’, der er subjekt for en proces af ‘tid-rum intensivering’ (Riain 2000:179). Tid bliver en endnu vigtigere realitet på en deadlinedrevet arbejdsplads, og tid-rum intensivering skaber strukturer for både arbejde og karriere på den globale arbejdsplads, som software industrien repræsenterer. Et typisk karrieremønster involverer hyppige bevægelser mellem organisationer, og der kan identificeres et tydeligt skifte fra tidligere tiders interne jobmarked til nutidens ‘job-shopping’ mellem virksomheder og organisationer. Karrierer konstrueres blandt andet ved hjælp af mobilitet mellem virksomheder, der derved fremstår som en dominerende karrierestrategi for softwareindustrien på lige fod med ‘face-to-face’ interaktion, lokaliseret social relation og elektroniske netværk, der alle medvirker til at strukturere den globale arbejdsplads (ibid.). Fælles ansvarlighed i arbejdet og behovet for direkte kommunikation på arbejdet betyder, at *face-to-face* interaktion forbliver en kritisk komponent på den globale arbejdsplads, også selv om det ‘virtuelle rum’ vinder frem (ibid.:187). Virtuelle transnationale relationer bliver således konstant suppleret ved fysiske rejser for at mødes med andre team eller teams i udlandet (ibid.:185) (se også Urry 2003c). Der er i denne kontekst ikke tale om, at den globale arbejdsplads ophæver friktionen fra steder og lokaliteter og producerer ‘stedløs’ virtuelt arbejde, men i stedet at organisationen

af den globale økonomi sker gennem konkrete steder og regioner, og at mobilitet af mennesker, informationer og ressourcer, internt og på tværs af disse regioner, fremstår som betydende og kritiske elementer (Riain 2000:198). Mobilitet spiller altså på mange forskellige områder en vigtig rolle for den måde, hvorpå den globale arbejdsplads konstrueres, hvilket har foranlediget Bauman til metaforisk at beskrive denne som campingplads:

*"The place of employment feels like a camping site that one visits for just a few days, and may leave at any moment if the comforts on offer are not delivered or found unsatisfactory when delivered – rather than like a shared domicile where one is inclined to take trouble and patiently work out the acceptable rules of cohabitation."* (Bauman 2000:149)

Den organisatoriske ramme for en sådan mobilitet er netværk. Wittel (2001) argumenterer, at arbejdspraksisen i høj grad er netværksorienteret, inden for det han betegner som 'netsektoren' i den nye økonomi. 'Netsektoren' er i høj grad synlig i urbane post-industrielle rum og blandt en ny middelklasse, hvis medlemmer er kulturelt eller IT uddannet (Wittel 2001:53). Han fremfører, at udviklingen mod organisering gennem netværk er mere end et forbigående eller overfladisk fænomen, idet det fremstår som et mere generelt karakteristikum for den nye økonomi og herunder specielt netsektoren. Netværk er vigtige, fordi de cirkulerer information, viden, kapital, arbejde, kunder og produkter (ibid.:57).

Vidensarbejderne i netsektoren er iflg. Wittel 'nomader' i forhold til deres personlige biografi og deres ikke lineære arbejdsbiografier. De bevæger sig ofte fra et firma til et andet, fra en ansættelse til en anden, 'mikser og matcher job via eventarrangør, web-designers, marketingsrådgivere, konferencearrangører, bladudgivere, sponsorkoordinatorer, trendforskere og PR-konsulenter' (ibid.:65). For at beskrive networking som en social praksis benytter Wittel begrebet 'netværkssocialitet', der skal forstås i modsætning til 'community' fordi, i en netværkssocialitet er sociale relationer ikke 'narrative' men 'informative'; de er ikke baseret på gensidig erfaring eller fælles historie, men primært på udveks-

ling af data og på hele tiden 'at samle op'. Et skifte fra en erfaringsbase-  
ret socialitet til en informativ socialitet er især genereret af mobilitet og  
hastighed (ibid.:68). Mobilitet er vigtig, fordi flere og flere mennesker  
er 'on the move'. I forsøget på at reetablere sociale kontakter bliver 'det  
at samle op på tingene' en vigtig social praksis, og accelerationen af  
hastighed i sociale møder understøtter denne udvikling gennem en in-  
formativ socialitet (Wittel 2001:68). I en netværkssocialitet består det so-  
ciale kit således ikke af bureaukrati, men informationer der er skabt på  
basis af et projekt-til-projekt fundament, gennem bevægelser af idéer,  
etableringen af moderne standarder og protokoller, og gennem skabel-  
sen af beskyttet information. Den er ikke kendetegnet ved separation,  
men ved kombination af både arbejde og fornøjelse, og det er konstru-  
eret på basis af kommunikation og transportsystemer (ibid.:1):

*"Network sociality is a technological sociality insofar as it is deeply embedded in communication technology, transport technology and technologies to manage relationships. It is a sociality that is based on the use of cars, trains, buses and the underground, of airplanes, taxis and hotels, and it is based on phones, faxes, answering machines, voicemail, videoconferencing, mobiles, email, chat rooms, discussion forums, mailing lists and web sites. Transportation and communication technologies provide the infrastructure for people and societies on the move."* (Wittel 2001:69-70)

En netværkssocialitet er ikke noget, der foregår i et 'tomt virtuelt rum', men er i højeste grad afhængigt af forskellige materielle strukturer, og der fremstår i relation til det moderne arbejdsliv en meget kompleks relation mellem mobilitet, netværk og deres materielle støttesystemer. En anden central forfatter, der har kortlagt transformationerne af arbejdslivet, er Florida (2002). Han beskriver opkomsten af, hvad han benævner den *kreative klasse*, der har store ligheder med medlemmerne af netsektoren. En sådan klasse siges at bestå af ingeniører, arkitekter, designere, forfattere, kunstnere, musikere og andre individer, der benytter kreativitet som en nøglefaktor i deres arbejde inden for handel, uddannelse, sundhedspleje, jura eller de andre sektorer. Kreativitet in-

volverer blandt andet evnen til at kunne sammensætte og kombinere arbejde, hvilket benævnes som 'kombinatorisk leg' (Florida 2002:31). Dette handler om at kunne skifte mellem data, erkendelser og materiale for derved at komme op med kombinationer, der er nye og frugtbare. Kreativitet kræver selvsikkerhed og evnen til at kunne tage risiko (ibid.). Et element der adskiller den kreative klasse fra andre klasser er, at dens medlemmer bliver betalt for at være kreative. Modsat for eksempel arbejderklassen eller serviceklassen, der primært er betalt for at udføre et arbejde i relation til en på forhånd fastlagt plan. Medlemmerne af den kreative klasse er primært betalt for at kreere og besidde mere autonomi og fleksibilitet end de øvrige klasser. Florida fremfører, at den kreative klasse rummer op imod 30% af den totale nationale arbejdsstyrke i USA. Opkomsten af og forestillingen om den kreative klasse symboliserer et skifte i de måder, hvorpå vi arbejder, i vores værdier, længsler og som sådan i hele den måde, hvorpå vores hverdagsliv konstrueres:

*"[...] the Creative Class is the norm-setting class of our time. But its norms are very different: individuality, self-expression and openness to difference are favored over the homogeneity, conformity and 'fitting in' that defined the organizational age." (Florida 2002:9)*

Kun ved at forstå karakteristikaene ved en sådan ny klasse kan vi iflg. Florida forstå vores moderne samfund. En vigtig pointe i relation til den kreative klasse er, at klassen i modsætning til traditionelle klasser som arbejdere, selvstændige eller landmænd ikke betragter sig selv som værende en klasse, det vil sige en sammenhængende gruppe af mennesker med fælles mål og interesser. Der er sket et skifte fra, at mennesker tidligere var bundet sammen via institutioner og formede deres identitet i grupper, til i dag hvor vi forsøger at skabe vores egen identitet (Florida 2002:7). Det er således formning og omformning af selvet, der udgør en grundsten i den kreative ethos, og i en sådan ny verden er det derfor ikke længere den organisation vi arbejder for, kirken, lokalområdet eller familien, der definerer os (ibid.). I stedet foregår dette gennem os selv og andre aspekter af vores liv; det vi forbruger,



nye former for fornøjelse og rekreation, forsøg på samfundsbygning, og alt dette organiseres omkring identitetsproduktion. Den kreative klasse vil til gengæld for de færdigheder og den viden, den bringer den konkrete organisation, have mulighed for personlig udvikling og læring, indhold i arbejdslivet, kontrol over egne tidsplaner og muligheden for at udtrykke sin identitet gennem arbejde (ibid.:13). Dette indikerer et magtfuldt og betydende skifte i værdier, normer og attitude (ibid.:77) eksempelvis mod individualitet, præstationssamfund, diversitet og åbenhed. Florida fremhæver også, at det nye arbejdsmarked er kendetegnet ved, at mennesker er mere mobile og ikke længere i så høj grad er bundet til virksomheder og organisationer (ibid.:104).

Florida's position kan siges, at placere sig imellem to yderpoler i analysen af arbejdets transformation. Den ene pol argumenterer, at udviklingen med kombinationen af nye teknologier og uhæmmede markeds kræfter vil transformere arbejds- og hverdagslivet for en række mennesker, der som konsekvens vil få mulighed for at skabe karrierer som virtuelle 'fri aktører', der flytter fra job til job eller projekt til projekt, som de har lyst til og vil leve et virtuelt liv, hvor de mødes med ligesindede i et online samfund. Selvet kan ud fra denne position overkomme geografiske begrænsninger, undgå snavsede og beskidte byer samt blive fri for daglige rejser, for i stedet at kunne arbejde, hvor man lyster eller tilfældigt befinder sig. Modsat denne pol står de analytikere, der mener, at teknologi og utøjlede markeds kræfter medfører, at man i fremtiden skal arbejde hårdere og hurtigere, og derved får mindre tid til hinanden og fælles interesser, hvilket medfører, at menneskelige relationer, lokalområder og samfund ødelægges specielt i forhold til sociale kendetegn som intimitet og langsomhed. I forhold hertil placerer Florida sig i en midterposition og fremhæver, at den kreative klasse ikke er frit 'svævende' agenter, men er koblet til virksomheder og institutioner, selvom de bevæger sig hyppigere sammenlignet med tidligere, er de stadig ansatte (Florida 2002:106). Florida fremhæver dog, at de fleste medarbejdere i den kreative klasse mener, at deres arbejdsbetingelser er bedre, end hvad der var tilfældet for deres forældre og bedsteforældre (Ibid.:108).

Fordelene ved en sådan frihed er imidlertid ikke uproblematisk ifølge andre analytikere. Sennett (1999) er placeret i den mere pessi-

mistiske afdeling. Den moderne arbejder lever ifølge Sennett under konstant pres for at forny sig, opdatere sig og være parat til hele tiden at ændre strategi. Arbejdet er et billede på, at det moderne menneske lever i en verden, der er karakteriseret ved kortsigtet fleksibilitet og altings flyden (Sennett 1999:29), og selvet er derfor blevet transformeret til et *'fleksibelt menneske'*. I denne transformationsproces spiller ændringer i *tid* en vigtig rolle, idet arbejdslivet tidligere var kendetegnet ved en lineær tidsfornemmelse og ved et langsigtet mål - at forsørge familien (Ibid.:11). For at kunne akkumulere tid havde man brug for det som Weber (1985) har beskrevet som et 'jernbur', dvs. en bureaukratisk struktur, som rationaliserer tidsforbruget. Her indenfor kunne arbejderens så udvikle en klar og tydelig livsfortælling for sig selv, hvori hans indsats akkumuleredes både materielt og psykisk. Et liv der for det enkelte individ var forståeligt ud fra et lineært tidsforløb (Sennett 1999:12). Den nye kapitalismes tidsmæssige betingelser har imidlertid skabt en konflikt mellem karakter og erfaring, og oplevelsen af opsplittet tid udgør en trussel mod folks muligheder for at udforme deres karakter som bæredygtige fortællinger (Ibid.:30):

*"Den fleksible adfærd, som er baggrunden for hans succes nedbryder hans karakter på forskellige måder, som der ikke findes praktiske midler imod. Hvis han virkelig er vor tids Enhver, er det måske netop dette dilemma, som gør ham så universel."*  
(Sennett 1999:30)

Fleksibiliteten indvirker på personlighed og karakterdannelse. Karakteren vedrører især de langsigtede aspekter af vores følelsesliv og er de personlighedstræk, som vi værdsætter hos os selv og som vi ønsker anerkendelse for hos andre (Ibid.:8). Spørgsmålet er imidlertid, hvordan individet på det post-fordistiske arbejdsmarked beslutter, hvilke værdier i vores indre der har varig værdi, i et samfund som er utålmodigt og fokuseret på nuet. Hvordan kan man forfølge langsigtede mål i en økonomi, der kun interesserer sig for det korte sigt? (Ibid.). Der kan her spores en ambivalens, der er tæt forbundet med det moderne menneskes (arbejds)liv. Arbejdsmarkedets krav om fleksibilitet og en fleksibel adfærd skaber en ambivalens i forhold til det enkelte menneskes

øvrige liv og identitet, hvor det er svært at skabe en sammenhængende livshistorie. Som en replik fremhæver Florida modsat, at den personlige identitet ikke ødelægges, fordi mennesker er blevet mere fleksible og mobile på det moderne arbejdsmarked, idet han fremfører, at den personlige identitet og karakter ikke knytter sig specifikt til livslang ansættelse o.l. (Florida 2002).

Eriksen (2001) fremhæver dog i lighed med Sennett, at ambivalensen skyldes det moderne arbejdsmarkeds opskruede *hastighed* og *tempo*, der står i skærende kontrast til den mere langsomme tidsrytme i individets øvrige sociale liv (eksempelvis familielivet). Øget hastighed og acceleration har iflg. Eriksen betydet, at rumlig afstand sammentrækkes eller udviskes (se også Harvey 1989 for dette synspunkt). Det er ikke længere muligt at tænke sig, at et vist tidsrum svarer til en vis afstand. Udviklingen betyder, at forsinkelserne, mellemrummene og langsomheden er under pres, og forklaringen herpå skal iflg. Eriksen søges i det paradoks, at tiden slutter med at eksistere, når man deler den op i tilstrækkelig små stykker. Det vil med andre ord sige, at den stopper med at eksistere som varighed, der forudsætter at hændelser tager tid, men fortsætter med at eksistere som øjeblikke, der er i færd med at indhente det næste øjeblik. Et sådant 'øjebliks logik' står i skærende kontrast til familiens logik. Familieliv er nemlig ikke hverken specielt arbejdsintensivt eller kapitalintensivt, men er til gengæld meget tidsintensivt. I en tid hvor både mænd og kvinder deltager fuldt og helt i et stramt og krævende arbejdsmarked, og skellet mellem arbejde og fritid i stigende grad bliver udvisket samtidig med at kønsroller er utydelige og omstridte, er det ikke let at finde en livsrytme, hvor der er plads til at familielivets særpræg som langsomhed, organisk udvikling og fortrolighed kan blomstre fuldt ud (Eriksen 2001:169). Dette skyldes, at den hurtige tid altid vil vinde over den langsomme, og i takt med at skellet mellem arbejde og fritid udviskes, kan en arbejdstager faktisk være på jobbet hele tiden, hvis individet ønsker det eller jobbet kræver det, uanset om individet befinder sig i hjemmet, på arbejdspladsen eller i udlandet på en fjern lokalitet (Ibid.:163). Et sådant øget tidspres i hverdagslivet er også medvirkende til et øget mobilitetsbehov generelt i samfundet (Læssøe 1999:35). Familielivet bliver dermed en slags restkategori eller en slags reservelager af tid, som kan fyldes eller tømmes

afhængig af andre aktiviteter. Sat på spidsen betyder det, at familien bliver tømt for funktioner, og at det er svært at se, hvad man skal med den. Det betyder, at flere og flere vælger at leve alene eller at familielivet bliver et spørgsmål om at håndtere tidsklemmen. Hvis du kører X i børnehaven og henter Y fra fodbold, skal jeg tage børnene med til dine forældre i weekenden, så du kan arbejde etc. (se også M. Jensen 2001). Et andet aspekt er, at det bliver svært at skabe foregribende fortællinger om den fleksible, fragmenterede nutid og fremtid, hvilket blandt andet betyder, at når kulturen forandrer sig i rivende fart, bliver det sværere at se, hvad den næste generation har at lære af den foregående. Forældres vision bliver ikke uden videre opfattet som relevant.

I en dansk kontekst peger M. Jensen (2001) i sin analyse af miljø, arbejdsliv og hverdagsliv på, at det generelle tidspres i hverdagslivet og det høje arbejdstempo smitter af på familie- og fritidslivet (M. Jensen 2001:94). Det betyder, at familielivet bliver præget af bortrationaliseringer og effektiviseringer af opgaver i hjemmet. Moderne individer planlægger, hvor det overhovedet er muligt, opgaverne i hjemmet, så der er mindst mulig spildtid imellem hver enkelt aktivitet (ibid.:95). Rationaliseringer, effektiviseringer og planlægning for at få mere tid til det 'egentlige familieliv' bliver et mål i sig selv, hvorved det 'egentlige familieliv' risikerer at miste sit indhold og blive en tom skal. Med Habermas'ske termer kan det udtrykkes, at systemet koloniserer livsverden, idet arbejdslivets logik om effektivitet og fleksibilitet overføres til familielivets (Habermas 1987). Dette sammenholdt med nedbrydelsen af arbejdslivets grænser medfører, at der opstår en ny og anderledes relation mellem arbejdet og det øvrige hverdagsliv. En vigtig pointe i forhold til udviklingen af et arbejdsliv, der forudsætter en høj grad af både fysisk og virtuel mobilitet er, at den medfølgende livsstilsudvikling ikke kun handler om hverdagslivet, men også om trangen til at bryde ud af et sådant tidspres, hvilket ses ved øget brug af udflugter, sommerhuse, ferierejser, fornøjelsesaktiviteter (Læssøe 1999:35). Således fremgår det af tal fra Danmarks Turistråd at antallet af danske turister der anfører som den vigtigste begrundelse 'At komme væk fra den daglige trummerum' er steget fra 70% i 1987 til 86% i 1998 (Tonboe 2004:41). Dette er, hvad Rojek (1993) har beskrevet som 'ways of escape', hvor moderne turismeaktiviteter betragtes som et forsøg på at flygte fra det moderne

hverdagslivs tidspres og omklamring. I forhold til arbejdsmobilitet har Høyer & Næss (2001a) i en analyse af akademikers og eksperters konferencerejser i forbindelse med jobbet argumenteret for, at der er tale om en konferenceturisme, hvilket indikerer, at forholdet mellem arbejdsliv og turisme er under forandring. Sidstnævnte rejser spørgsmål om, hvilken rolle 'flugten fra hverdagslivet' og arbejdsmæssige rutiner spiller i forhold til en stigende international arbejdsmobilitet.

### *Opsummering – første hjørne i den teoretiske forståelsesmodel*

Udgangspunktet for det første hjørne i den teoretiske forståelsesmodel er, at den internationale arbejdsmobilitet må begribes i forhold til arbejdslivets transformation især i de vestlige lande, hvor der har været en nedgang af traditionelle industrivirksomheder via udflytninger og lukninger til fordel for et øget antal af vidensbaserede organisationer. Den globaliserede post-fordistiske arbejdsplads er her karakteriseret ved fleksibilitet, projektorientering og netværksorganisering. Et vigtigt element i det moderne arbejdsliv er derfor at kunne skabe, håndtere og arbejde med netværksrelationer både internt og eksternt på tværs af organisationer, institutioner og lokaliteter. Den enkelte medarbejder er i høj grad afhængig af at være fleksibel og mobil for at kunne håndtere sit job og de daglige arbejdsopgaver, idet disse ikke udelukkende udføres på specifikke lokaliteter, hvor arbejdspladsen er placeret. Det betyder, at den enkelte medarbejder er dybt afhængig af at skabe og håndtere netværk på tværs af virksomheden og geografien, og at et karakteristika ved arbejdslivet derved er store daglige mængder af e-post, en online mobiltelefon og hyppige rejser som centrale instrumenter for at håndtere arbejdslivet. Den globaliserede arbejdsplads er således materielt understøttet af et stort infrastrukturelt system (se eksempelvis Graham & Marvin 2001 eller Beckmann 2001). Samtidig synes den enkelte medarbejder ikke i så høj grad bundet af den enkelte virksomhed eller den enkelte arbejdsopgave sammenlignet med tidligere tiders arbejdsplads. Det moderne arbejdsliv i den vestlige verden er i høj grad præget af, at medarbejderne har øget selvbestemmelse på, hvor, hvornår og hvordan deres arbejde udføres og håndteres.

Et af kendetegnene ved den post-fordistiske arbejdsplads er desuden, at grænserne mellem arbejde og fritid, familie, fornøjelse ikke er

så skarpt optrukket som tidligere. Forholdene i andre dele af hverdagslivet synes at være vigtig for den konkrete gøren og laden på arbejdspladsen, og valget omkring hvor, hvornår og hvor ofte man benytter sig af fysisk international arbejdsmobilitet synes således ikke at stå i en simpel og snæver monokausal relation til arbejdsgiverens ønsker, mål, krav og behov, men må også vurderes ud fra personlige valg, værdier, rationaler, forhold og præferencer. Den internationale arbejdsmobilitets muligheder og konsekvenser er ikke alene forbundet med arbejdslivet, men står i relation til hele hverdagslivet, og den enkelte arbejdsrejse produceres således i et samspil mellem mange forskellige elementer og rationaler stammende fra hverdagslivets forskellige sfærer. Derfor må internationale arbejdsrejser ikke begribes ud fra en snæver forståelse og afgrænsning af arbejdslivet, men må analyseres med udgangspunkt i hele hverdagslivet i forhold til at opbygge en forståelse af, hvordan mønstre af fysisk og virtuel mobilitet skabes på den netværksdrevne arbejdsplads.

## **Mobilitet**

Som det blev vist i det forudgående spiller mobilitet og netværk en vigtig rolle på den post-fordistiske arbejdsplads. Handlingsrummet for globale organisationer og deres ansatte udspændes af forskellige netværk, hvor fysiske og virtuelle mobiliteter indgår som centrale komponenter i relation til at skabe og opretholde disse. Den enkelte medarbejders mobilitetspotentiale kan udmønte sig forskelligt i forhold til at håndtere en specifik arbejdsopgave eller arbejdsområde. Eksempelvis kan medarbejderen håndtere en arbejdsopgave via en mail, deltage i et videomøde eller vælge at foretage en fysisk rejse til en given lokalitet. Spørgsmålet er, hvordan aktiviteter og relationer på den globale post-fordistiske arbejdsplads konkret transformeres til bestemte praksiser, betydninger og mobilitetspraksiser inden for rammerne af forskellige netværk. Formålet med dette afsnit er således at analysere, hvordan man kan forstå forholdet mellem forskellige mobiliteter og arbejdslivet på den post-fordistiske arbejdsplads.

I forhold til den virtuelle mobilitets betydning for arbejdslivets sammensætning peger Castells (2001) på, at Internettet leverer et vigtigt materielt bidrag til netværkssamfundet og muliggør en mangfoldig

sammensætning af den moderne arbejdsplads' aktiviteter. Individualiseringen af arbejdstilrettelæggelse, den mangfoldige lokalisering af aktiviteter samt evnen til via netværk at samle alle disse forskellige aktiviteter omkring den individuelle arbejder, skaber et nyt urbant rum for endeløs mobilitet, 'et rum konstrueret af informations- og kommunikationsstrømme, der i sidste instans styres med Internettet' (Castells 2001:234). Den overordnede del af arbejdsstyrken har dog iflg. Castells stadig en fikseret arbejdsplads, som de regelmæssigt frekventerer, men der er også i stigende omfang en række medarbejdere, som arbejder fra hjemmet, bilen, toget, flyet, lufthavnen, hotellet, på ferien eller om natten. Udviklingen i mobilt telearbejde er steget markant med introduktionen af den ledningsfri Internetadgang (WAP) og mobil adgang til Internettet (ibid.). Højt uddannede specialister bruger mere og mere tid i marken hos deres klienter og samarbejdspartnere. De rejser rundt i verden på tværs af storbyområder og lande, alt imens de står i forbindelse med deres arbejdsplads via Internet, mobiltelefoner o.l. (ibid.). Virksomheder reducerer derfor i stigende grad 'kontorpladsen' for deres medarbejdere, sådan at de kun råder over den plads, de benytter, når de benytter den (ibid.). Denne beskrivelse synes at indikere, at der ikke findes en simpel relation mellem fysiske og virtuelle mobiliteter på den netværkskonstituerede arbejdsplads, og der er iflg. Castells ikke noget, der tyder på, at opkomsten af virtuelle kommunikationer i sig selv reducerer behovet for fysisk mobilitet og transport (ibid.).

En vigtig overvejelse omkring kommunikation og international arbejdsmobilitet på den post-fordistiske arbejdsplads er, hvordan teknologier indvirker på socialisering i netværk. Reducerer eksempelvis e-mail- eller videoteknologien behovet for at rejse i forbindelse med en arbejdsopgave eller hvilke handlingsmønstre knytter sådanne teknologier an til? Boden & Molotch (1994) som ikke eksplicit har udgangspunkt i en mobilitetsoptik fremhæver, at de kommunikations- og informationsteknologier, der øger global og temporal integration, af mange iagttagere betragtes som baggrunden for en fundamental transformation i sociale relationer. Opkomsten af forskellige nye teknologier gør afstandsfriktionen mindre betydningsfuld, og individer, virksomheder og bureaukratier bliver i højere grad betegnet som 'footlose' (Boden & Molotch 1994:257). Mennesker kan i større udstrækning leve der, hvor



de lyster uden at miste venskab og solidaritet, ligesom en transformeret kapitalisme medfører øget substitution mellem produktionssteder, ændrede relationer mellem markeder og en anderledes arbejdsdeling.

Dette er af nogle blevet fremhævet som intime sociale relationers endeligt, og at disse for altid er erstattet af mere kolde computermedierede sociale relationer. Eksempelvis fremhæver Putnam (2000), der fokuserer på hverdagslivets kommunikation i det moderne samfund, at udviklingen i det amerikanske samfund går mod, at frekvensen af de personlige samtaler falder (Putnam 2000:kapitel 6). Han peger på, at menneskelig kommunikativ interaktion har flyttet sig fra det offentlige rum til det private hjem, hvor mennesker nu besøges af telefonsamtaler, e-mails og tv-billeder, hvilke er en medvirkende faktor til at ødelægge den menneskelige samtale og den sociale kapital<sup>2</sup>. Konsekvensen af denne udvikling er, at det moderne individ tilbringer mindre og mindre tid face-to-face med andre, eller som Putnam metaforisk udtrykker det kommer til 'at bowle alene' (Ibid.:kapitel 15).

Boden & Molotch argumenterer modsat dette, at transformationsprocessernes konsekvenser for det sociale liv har været overdrevne. Den robuste natur og grundlæggende nødvendighed af de traditionelle former for menneskelig samkvem har været undervurderet. Moderne systemer og relationer produceres ikke kun gennem computerkontrollerede printplader og opfindelser såsom voicemail, videokonference eller fax, men i ligeså høj grad gennem intense daglige rutiner af menneskelige abstraktioner, samarbejde og samtale face-to-face. Det som Boden & Molotch benævner 'samtidig tilstedeværelse' (co-presence) forbliver den fundamentale måde og omgangsform for menneskelig samkvem og socialisering - som det 'oprindelige sted for socialitet'. Modernitet bliver muliggjort ikke via substitution af en sådan 'samtidig tilstedeværelse' kommende fra nye teknologier, men via en stram tilpasset distri-

---

2 Putmans arbejde er funderet på en forestilling om, at social inklusion i et samfund afhænger af komplekse, righoldige og fleranlagte former for social kapital, der producerer både social velbefindende såvel som økonomisk succes. Samfund med en høj social kapital er karakteriseret ved kompakte netværk af gensidige og højtudviklede sociale relationer, et højt niveau af tillid i ens nabo-område, og overlappende grupperinger for samtale og bånd der bindes på tværs af traditionelle sociale skillelinjer (Putnam 2000:19-27).



bution af 'samtidig tilstedeværelse' og de mere upersonlige former på tværs af individer, mål, steder og øjeblikke. På trods af, at nogle typer af kommunikation bedst udføres via upersonlige måder, medfører moderniteten ikke nogen udvanding i graden af face-to-face eller samtidig tilstedeværelses interaktion, der både er den fortrukne og nødvendige omgangsform på tværs af en bred vifte af opgaver. Den er vigtig, dels fordi de vanskeligste opgaver og spørgsmål bedst håndteres via 'samtidig tilstedeværelse', dels fordi denne form er biografisk og historisk vigtigere end andre former for kommunikation. Når mennesker ikke kan opnå den behøvede 'samtidig tilstedeværelse', forsøger de normalt at tilnærme sig den, så godt de kan. Eksempelvis er en e-mail bedre end et brev. Sådanne præferencer for 'opgradering' har betydning for, hvordan individer strukturerer deres hverdagsliv og hvorledes menneskelig aktivitet organiseres geografisk. Dette er, hvad Boden & Molotch benævner 'behov for fysisk nærhed' (Boden & Molotch 1994:258). En vigtig pointe er således, at en forståelse af de konkrete træk der producerer 'samtidig tilstedeværelse' kan hjælpe os til at forstå, hvad der muliggør moderne institutioner:

*"The infusion of everyday life, including production and consumption as well as cultural forms, with temporarily and spatially distant events marks the modern world. This world requires a delicate balance of co-presence and absence. This balance can be achieved only through struggle, in part because it is often not apparent just which tasks require what kind of media or the appropriate ratio of each for a given task, and in part because there may be opposition from those called on to play the least self-fulfilling roles in this production of modernity."* (Boden & Molotch 1994:277-278)

Ifølge forfatterne foretrækker mennesker 'samtidig tilstedeværelse' sammenlignet med andre former for kommunikation, og denne interaktionsform findes i overflod under sen-moderniteten (Boden & Molotch 1994:277). 'Samtidig tilstedeværelse'-interaktion dominerer i forhold til andre kommunikationsformer, fordi disse kommunikationsformer tager deres udgangspunkt i genkaldelsen heraf, snarere end der

er tale om det modsatte. Ofte er den vigtigste kommunikation mellem forskellige aktører udført via 'samtidig tilstedeværelse', hvilket også vil være tilfældet i fremtiden (ibid.). Behovet herfor sætter derfor grænser for graden og karakteren af den organisatoriske, temporale og rumlige omformning, som nye teknologier kan introducere.

En anden central forsker der har studeret forholdet mellem socialisering og moderne teknologier er Wellman (Hampton & Wellman 2000), der sammen med kollegaer har vist en positiv effekt mellem intensivt brug af Internet og tætheden i sociale relationer. Studierne viser, at eksempelvis brugen af e-mail sker i tillæg til andre sociale praksiser som face-to-face, telefon, brev og substituerer derved ikke de andre former for sociale interaktioner. Brugen af e-mail er et vigtigt element for at interagere med venner og i forsøget på at bevare kontakten til venner og familie på afstand. Generelt viser studierne, at Internetbrug styrker sociale relationer både på distance og det lokale niveau, i forhold til stærke og svage sociale relationer, for instrumentelle eller emotionelle formål, såvel som den lokale deltagelse i samfundet. Hampton & Wellman argumenterer således, at hyppig kontakt på Internettet er et supplement til hyppige face-to-face kontakter, ikke en substitution herfor (ibid.). Lignende argumenter finder man i en skandinavisk undersøgelse af forholdet mellem videoteknologi og fysisk mobilitet over kortere distancer (Denstadli & Haukeland 1999). Her fremhæver man, 'at videoteknologien hovedsageligt tjener som et supplement til personlig kontakt og primært fungerer som et selvstændigt kommunikationsmiddel'. Som forklaring herpå henviser man til virksomhedernes fokus på relationsbygning og -vedligeholdelse, hvilket vanskeligt lader sig udføre via telekommunikationsteknologien.

Urry (2002) stiller sig på skuldrene af Boden and Molotch's analyser og argumenterer for, at periodisk 'samtidig tilstedeværelse' er en fundamental ingrediens i sociale relationer, og vinkler ydermere dette begreb i forhold til fysiske rejser og bevægelse. Ifølge Urry føler mennesker ikke udelukkende, at de kender et andet menneske ved at have mødt det personligt 'face-to-face', men også at de kender et sted eller en lokalitet ved at møde stedet direkte. At være på et sted personligt er en kritisk komponent, og mange steder må nødvendigvis opleves af en selv, hvilket Urry benævner 'face-the-place' (Urry 2002:261-262).

Eksempelvis at besøge ens barndomshjem, en berømt restaurant, gå langs en bestemt flod, bestige et bestemt bjerg, få et godt billede eller føle ens hånd røre en klippeoverflade. Det er på den måde, vi oplever, hvordan et sted i virkeligheden føles, hvilket illustrerer en anden dimension af 'samtidig tilstedeværelse', der rummer fysiske gåture og det at se, røre, høre og lugte et sted. En yderligere dimension er nødvendigheden af at være tilstede ved en given 'live' begivenhed, som er programmeret til at løbe af stablen på et specifikt tidspunkt, også det tilføjer en yderligere dimension til samtidig tilstedeværelse, nemlig det Urry benævner 'face-the-moment' (ibid.). Her er der tale om øjeblikke af 'samtidig tilstedeværelse', hvad enten det er folketingets åbning, en nytårsfest, de olympiske lege eller en verdenskongres i miljø og udvikling. Sådanne begivenheder kan ikke 'mistes' og rummer altså et stort behov for fysisk mobilitet i relationer til specifikke tidspunkter. Opsummeret skelner Urry altså mellem tre forskellige former for samtidig tilstedeværelse: face-to-face, face-the-place og face-the-moment. Med udgangspunkt i de tre basisdimensioner forsøger han at identificere nogle grundlæggende typologier for sociale forpligtigelser i relation til at skabe behovet for samtidig tilstedeværelse:

- *Legale, økonomiske og familiemæssige* forpligtigelser: eksempelvis at du er nødt til at arbejde, at frekventere familiebegivenheder eller legale forpligtelser, hvor du skal møde hos en offentlig institution, ret, skole eller hospital.
- *Sociale* forpligtigelser: at se specifikke mennesker face-to-face, at observere deres kropssprog, høre hvad de siger, at imødekomme deres spørgsmål, at sanse mennesker direkte, at udvikle de udstrakte relationer af tillid med andre, at konversere som en sideeffekt af andre forpligtigelser.
- *Tidslige* forpligtigelser: at tilbringe perioder af kvalitets-tid sammen med familie, partner, elsker eller venner.
- *Stedlige* forpligtigelser: at sanse et sted eller en del af et sted direkte, såsom gåture i byen, besøge en specifik bygning, at være på 'søsiden', bestige et bjerg, at rejse langs

en dalbund.

- *Live* forpligtigelser: at opleve en specifik og ikke videreformidlet begivenhed (politiske begivenheder, koncerter, teater, sportsskampe, film (i stedet for video)).
- *Objekt* forpligtigelser: at underskrive en kontrakt eller at arbejde på eller med forskellige objekter, teknologier eller tekster, der har en specifik fysisk lokalitet.

(Urry 2002:262)

Disse forskellige kategorier rummer naturligvis mange flere eksempler end de ovenfor illustrerede, men kan dog fungere som en frugtbar forståelsesmæssig ramme, når man skal vurdere betydningen af 'samtidig tilstedeværelse' på den post-fordistiske arbejdsplads, blandt andet i forhold til internationale arbejdsrejser. Urry's brug af begrebet 'forpligtigelser' rummer banalt sagt et element af 'tvang', og illustrerer en række livssituationer, hvor det er nødvendigt for individet at bevæge sig fysisk for at kunne varetage en række forskellige sociale forpligtigelser, som har betydning for den enkeltes liv via samtidig tilstedeværelse. Disse er dog ikke uforanderlige og engang for alle fastlagte forpligtigelser, men er åbne og foranderlige og skal ses som et forsøg på at identificere nogle grundlæggende bindinger, som eksisterer i sociale relationer. I en kritisk optik er det dog også vigtigt at være opmærksom på, at ikke alle sociale forpligtigelser i ovenstående rummer et lige stort indhold af 'tvang', men at nogle forpligtigelser ligeledes rummer et for individet mere frihedsorienteret og lystbetonet element end andre. Eksempelvis at være tilskuer til en international fodboldkamp. Derfor må vurderingen af behovet for samtidig tilstedeværelse efter min opfattelse også suppleres med et blik på, hvilken rolle individets egne ønsker og behov for at indgå i sociale relationer og begivenheder spiller i produktionen af et sådant behov. Et andet vigtigt spørgsmål i den sammenhæng er ligeledes, hvordan opkomsten og udviklingen af forskellige virtuelle kommunikationsformer påvirker de forskellige former for sociale forpligtigelser og derved også behovet for samtidig tilstedeværelse.

Urry peger på, at virtuelle mobiliteter (og kommunikationsteknologier) ikke på en simpel måde kan antages at ville substituere behovet for 'samtidig tilstedeværelse' (Urry 2000:75). I stedet er det Urrys pointe, at

vi både må forstå, hvordan nye former for transport og kommunikation er konvergerende, og at disse transformerer behovene og karakteristikkene ved 'samtidig tilstedeværelse' (Urry 2002:269). Eksempelvis hvordan tekstbeskeder i form af SMS skaber fleksibilitet i menneskers veje gennem tid-rum, således at aftaler laves 'on the road' i forhold til, hvor og hvornår man skal mødes med hinanden. Der er således tale om, at et miks af forskellige virtuelle og fysiske mobiliteter sætter de fremtidige rammer for fysisk menneskelig nærhed og 'samtidig tilstedeværelse', inden for rammer af hverdagslivet både lokalt og globalt. Mennesker har i dag muligheden for at tilslutte sig globale informationsnetværk næsten ligegyldigt, hvor de befinder sig, og foretage sig de ting de ønsker sig med bestemte objekter og 'snakke' med bestemte mennesker, uden at de fysisk er nødt til at rejse (Urry 2002:268). Virtuelle mobilitetsformer medvirker til at ændre behovet for samtidig tilstedeværelse og fysisk nærhed (ibid.:269). At bevæge sig i sådanne virtuelle netværk sætter rammerne for en mærkelig kombination af nærhed og distance, nært og fjernt, samt hvad der er virtuelt og ikke virtuelt. Det er dog stadig sådan, at periodisk samtidig tilstedeværelse forbliver en kritisk komponent inden for rammer af de forskellige virtuelle mobiliteter og netværk. Mennesker er nødt til at mødes fysisk fra tid til anden og at være sammen for en begrænset periode, idet face-to-face kontakt er fundamental for at udvikle tillidsfulde sociale relationer selv, eller måske specielt, i forhold til 'cyberspace' (ibid.:268). Virtuelle mobiliteter er integreret i mange forskellige sociale relationer og de påvirker og transformerer disse, men vigtigst er det dog, at individet ingen mulighed har for at flygte til lukkede virtuelle rum og relationer, der er uafhængig af den fysiske verden.

Kesselring & Vogl (2004) repræsenterer en af de få analyser, der eksplicit tager udgangspunkt i at undersøge, hvordan såkaldte '*mobile pionerer*' inden for rammerne af forskellige netværk benytter sig af og transformerer de forskellige fysiske og virtuelle mobiliteter på den post-fordistiske arbejdsplads blandt andet i forhold til 'samtidig tilstedeværelse'. Mobile pionerer er individer, der befinder sig i et højmobilt felt, og som derfor er underlagt et stort mobilitets pres inden for deres respektive arbejdsområder. Disse mennesker kan på mange måder sammenlignes med medarbejderne i de to organisationer, som

er genstand for denne afhandlings empiriske analyser, idet Kesselring & Vogl's projektet specielt fokuserer på, hvordan forskellige medarbejdere fra det som de benævner 'trendsætterbrancher', specielt IT branchen og mediaindustrien, socialt konstruerer deres mobilitet. Kriteriet for udvælgelsen af individer i deres undersøgelse er, at de må besidde en betydningsfuld/magtfuld position i en organisation eller være selvstændige, og at de må være konfronteret med krav om at være social og rumlig fleksibel samt kropslig og virtuel mobil (Kesselring & Vogl 2004: 5). En mobil pioner er således betegnelsen på en person, der skaber og praktiserer specifikke arrangementer af tid og rum for derigennem at mestre den påtvungne mobilitet og realisere sine individuelle mål (ibid.:5).

Ambitionen hos Kesselring & Vogl er at analysere, hvordan sådanne højmobile individer orienterer sig under den reflektive modernitet, og hvordan de navigerer i relation til de sociale, materielle og virtuelle verdner (ibid.:7). Udgangspunktet for analysen er, at spørge hvordan netværk påvirker, understøtter og begrænser aktørers mobilitet eksempelvis i forhold til deres evne til at realisere forskellige projekter og planer, alt imens 'de er i bevægelse' (ibid.:1). Netværk ses som konstrueret af sociale relationer, materielle infrastrukturer og virtuelle relationer (ibid.:6). Det underliggende spørgsmål er om virtuel mobilitet vil være et muligt paradigme og en social bestemmende koncept for en 'alternativ mobil fremtid'.

Kesselring & Vogl kommer i deres analyse frem til, at transformationen sker forskelligt, og at individer benytter forskellige mobilitetsstrategier for at håndtere netværk. Disse strategier sammenfattes af forfatterne i tre grupperinger henholdsvis *centreret mobilitetshåndtering*, *de-centreret mobilitetshåndtering* og *virtuel mobilitetshåndtering* (ibid.:10). Centreret mobilitetshåndtering kommer til udtryk ved medarbejdere, der er bundet til en specifik lokalitet eller et sted, som personen fysisk rejser ud fra og kommer tilbage til i lineære bevægelser (ibid.:11). Medarbejderen er tæt knyttet til sit lokalområde, sin familie og lokale venner og har derfor dette område som udgangspunkt for sin mobilitet. Medarbejderen bruger virtuel kommunikation professionelt og selektivt, men har ikke et meget intensivt brug af e-mail og chat-rum. Personstypen har et mobilitetspotentiale, der tillader personen på den ene

side at mestre de enorme krav, der er til jobbet, og på den anden side besidde potentiale til at håndtere meget komplekse og komplicerede situationer samt krav fra familie, job og private aktiviteter.

De-centreret mobilitetshåndtering er opbygget omkring mangfoldige sammensatte netværk, der inkluderer steder, mennesker, ideer og kulturer (ibid.:12). Medarbejderen inden for denne kategori er ofte ugift, og er hvad man vil benævne hypermobil, idet fly ofte benyttes som det foretrukne transportmiddel. Medarbejderen lever sit liv delt mellem forskellige lande. De sociale netværk er derfor spredt over store områder, og alle hans professionelle aktiviteter er forbundet med private besøg og kontakter. Der er mange situationer, hvor 'behov for nærhed' og 'samtidig tilstedeværelse' er påkrævet, men medarbejderen forsøger at regulere og prioritere disse. I kontrast til den første person-type har han ikke nogen klar retning i sin mobilitetspraksis, men ser sig selv som navigatør i sit eget liv. I dette tilfælde følger kærlighed, sex og venskab denne netværksbaserede livsførelse. Fysiske rejser er medarbejderens instrument til at realisere et uafhængigt liv uden restriktioner fra et stabilt job, men også virtuelle mobiliteter som Internet, e-mail og mobiltelefoner giver ham mulighed for en sådan livsførelse, idet teknologierne tillader ham at være væk på rejse og tilgængelig på en og samme tid. En hjemmeside giver klienter og venner en mulighed for at se personens kalender, og vide hvor han befinder sig for øjeblikket. Klienter kan således bruge hjemmesiden til at booke et møde, og venner kan konstatere, hvornår 'samtidig tilstedeværelse' er mulig. Han sigter efter et maksimum af forbindelser og et minimum af 'samtidig tilstedeværelse'. Sammenfattende kan det anføres, at denne strategi kræver, at man kan jonglere med mange forskellige steder, sociale tilhørsforhold, identiteter og sociale, materielle og virtuelle netværk, hvilket blandt andet kræver teknologisk kompetence og en social evne til at være i kontakt med venner, familie, kolleger og klienter.

Virtuel mobilitetshåndtering kommer til udtryk ved medarbejdere, der ikke rejser fysisk, men virtuelt (ibid.14). En sådan medarbejder har stærke familieforpligtigelser, og eksempelvis børnepasning sætter grænser for den professionelle karriere. De vigtige steder for en sådan medarbejder er e-mail, program, computer, telefon og skrivebord og hjem. Det er ikke hjembyen, der er vigtig, men hjemmet som arbejds-

plads. Forskellige hjemmesider spiller også her en vigtig rolle som de steder, hvor den nødvendige information til arbejdet hentes, og er i den henseende en vigtig mobilitetsressource. Medarbejderen forsøger at holde de fysiske rejser på et absolut minimum, og skaber sit eget individuelle rum baseret på en hybrid af teknologiske, sociale og virtuelle komponenter. Privat benytter medarbejderen fysiske transportmidler som bil eller cykel, men professionelt er virtuel mobilitet den absolut vigtigste. En sådan medarbejders mobilitet synes ifølge forfatterne også at være ikke-lineær, da personens fremtidige livssituation kan ændres, sådan at mobilitetsmønstrene også ændres til at inkludere andre mobilitetsformer. Den vigtigste lære fra studiet er, at forholdet mellem den virtuelle og fysiske mobilitet ikke er en determineret relation på den post-fordistiske arbejdsplads, men er åben og foranderlig over tid. Forskellige mekanismer og betydningsmønstre producerer forskellige strategier, der igen transformeres til forskellige mobiliteter. På nogle tidspunkter reproduceres disse, mens de på andre ændres og dermed skaber nye mobilitetsmønstre. Som beskrevet i kapitel 2 illustrerer de forskellige strategier i ovenstående også en forskel på, hvordan medarbejderne konkret skaber deres potentielle mobilitet og hvordan den transformeres eller ikke transformeres til forskellige former for faktisk virtuel og fysisk mobilitet. En transformationsproces der, som omtalt, ikke alene relater sig til arbejdslivet, men også til det øvrige hverdagsliv, og hvor en række spørgsmål som identitet og livsstilvalg influerer på, hvordan eksempelvis behovet for samtidig tilstedeværelse og fysisk nærhed vurderes og håndteres af den enkelte medarbejder via sin individuelle strategi. Et spørgsmål der adresseres yderligere i nedenstående.

### *Opsummering – andet hjørne i den teoretiske forståelsesmodel*

Det andet hjørne i den teoretiske forståelsesmodel tager udgangspunkt i at undersøge, hvilken betydning brugen af fysisk og virtuel mobilitet har inden for rammerne af den globale netværksdrevne arbejdsplads (eksempelvis internationale rejser eller videomøder). Stillet over for ydre krav om mobilitet skaber den enkelte medarbejder sin egen personlige strategi, hvor forskellige arbejdsopgaver løbende udføres og vurderes i forhold til 'behov for fysisk nærhed' og 'samtidig tilstede-



værelse' inden for forskellige netværk. Strategierne skabes således i et samspil mellem personlige forhold og ønsker samt ydre krav og forventninger og resulterer i konkrete praksiser og betydningsmønstre. Som beskrevet i ovenstående spiller netværk en vigtig rolle på den post-fordistiske arbejdsplads. Medarbejderen har i dag både mulighed for at udføre arbejdsopgaver uden for arbejdspladsen samt at varetage opgaver fra arbejdspladsen, der er placeret på distance. For at dette kan lade sig gøre er brugen af forskellige fysiske og virtuelle mobiliteter central. Virtuelle og fysiske mobiliteter og teknologier medvirker til at redefinere kendetegnene ved sociale relationer og skabe nye rammer og praksiser for socialisering gennem netværk, hvilket naturligvis også spiller en vigtig rolle for, hvordan arbejdslivet 'udspiller' sig. 'Samtidig tilstedeværelse' og 'behov for nærhed' er kritiske komponenter på arbejdspladsen, men disse sættes ind i en ny ramme blandt andet via udviklingen i IT og transportsystemer. Den enkelte medarbejder 'tvinges' løbende til at træffe valg og udforme strategier omkring, hvilke forskellige mobilitetsformer der skal inddrages for at løse ens arbejdsopgaver. Et centralt spørgsmål med udgangspunkt i mobilitet som en del af den teoretiske forståelsesmodel bliver derfor, hvordan den enkelte medarbejder inden for rammerne af forskellige netværk vurderer og håndterer behovet for 'samtidig tilstedeværelse' og face-to-face kommunikation, og hvordan de med udgangspunkt i forskellige strategier transformerer/ikke transformerer deres potentielle mobilitet til forskellige former for faktisk mobilitet med udgangspunkt i at håndtere egne mål og interesser på den ene side og på den anden side arbejds- og hverdagslivets forventninger og krav.

## **Identitet**

I det efterfølgende vil jeg tilføje afhandlingens teoretiske forståelsesmodel endnu en dimension. Dette vil jeg gøre ved at sammenkæde transformationerne i arbejdsliv og mobilitet med spørgsmålet om identitet. I forhold til et transformeret arbejdsliv med øget fokus på netværksorganisering og mobilitet, er det mit argument, at selv-identitet spiller en vigtig rolle som referenceramme for de mangfoldige valgmuligheder, den moderne medarbejder stilles overfor dagligt, og for den måde hvorpå medarbejderen danner forskellige strategier.

Arbejde og arbejdsliv er traditionelt blevet betragtet, som noget der adskiller sig fra hverdagslivets øvrige komponenter. Der er imidlertid noget som tyder på, at der ikke længere er særlige tætte skodder mellem hverdagslivets traditionelle komponenter: arbejde, fritid og forbrug. Gullestad (1989) lægger således op til en forståelse af det moderne hverdagsliv, som noget der konstrueres gennem mange forskellige 'roller' og 'steder', og her er det op til det enkelte individ at skabe en personlig identitet ved at sammenkæde hverdagslivets forskellige deltagelsesformer og praksiser. Hverdagslivet defineres i en sådan forståelsesmæssig optik, som det liv vi lever i vores hjem og omkring vores hjem, i indkøbscentre, i trafikken og kommunikationssystemer, på arbejdsmarked og i det politiske system m.v. Det er så at sige individers forskellige betydningsmønstre og konkrete praksiser, der 'kitter' hverdagslivet sammen. Giddens (1996) fremhæver, at moderniteten i dag fremstår mere refleksiv i sit udtryk, og moderne institutioner adskiller sig fra tidligere tiders former for social orden ved deres dynamik, samt graden hvormed de underminerer traditionelle vaner og skikke (ibid.:9). Denne forvandling som moderne institutioner trækker med sig er direkte relateret til individers tilværelse. I en post-traditionel orden bliver selvidentiteten en refleksiv organiseret stræben for det enkelte individ. Indvidet stilles hele tiden over for mangfoldige valgmuligheder og tvinges derfor også til refleksivt at træffe konkrete beslutninger, hvilket giver livsstil en særlig betydning som reference-ramme for disse valg (ibid.:14). Refleksiv organiseret livsplanlægning bliver et centralt træk ved struktureringen af selvidentiteten. Livsstile er således et 'mere eller mindre integreret sæt af praksiser, der følges af individet, ikke alene fordi sådanne praksiser opfylder nyttemæssige behov, men også fordi de giver en materiel form til en særlig fortælling om selvidentiteten' (ibid.:100). Giddens siger således:

*"Jo mere traditionen mister sit tag, og jo mere dagliglivet rekonstitueres på baggrund af det dialektiske samspil mellem det lokale og det globale, desto mere tvinges individerne til at træffe valg om livsstil blandt mange forskellige muligheder. Naturligvis findes der også standardiserende påvirkninger*

*– mest fremtrædende i form af tingsliggørelse, idet den kapitalistiske produktion og distribution udgør nogle af grundelementerne i modernitetens institutioner. Det sociale livs 'åbenhed' i dag, pluraliseringen af handlingskontekster og autoritetens mangfoldighed indebærer imidlertid, at livsstilsvalg bliver stadig vigtigere i konstitueringen af selvidentitet og daglig aktivitet.” (Giddens 1996:14)*

Giddens fremhæver i den forbindelse, at livsstil ofte har været benyttet eksplicit med reference til forbrugssfæren. Ligesom arbejdssfæren traditionelt er betragtet som kendetegnet ved økonomisk tvang og mindre selvstændig kontrol over adfærdsstilen sammenlignet med forbrugssfæren og fritidssfæren. Dette er stadig tilfældet et stykke hen ad vejen, men det er vigtigt at være opmærksom på, at livsstile ikke udelukkende refererer til aktiviteter uden for arbejdet. Arbejdet betinger det Weber har beskrevet som livsmulighederne, der må forstås ud fra de potentielt mulige og tilgængelige livsstile (ibid.:101). Arbejdet er derfor i det moderne samfund ikke totalt separeret fra de øvrige af hverdagslivets 'arenaer', hvor valg træffes, idet valg af arbejde og arbejdsrammer udgør et grundlæggende element i livsstilsorienteringen i den ekstremt komplekse, moderne arbejdsdeling (ibid.). Det er dog vigtigt ikke at forveksle Giddens livsstilsbegreb med en rendyrket kommerciel optik, hvor det ofte har fundet sin anvendelse. Livsstil henviser også til beslutninger der træffes, og handlingsforløb, der følges, under omstændigheder med store materielle begrænsninger (ibid.15). På denne måde kan livsstilsmønstre også indebære en mere eller mindre bevidst afvisning af udbredte adfærds- og forbrugsformer.

Begrebet livsstil finder dog vanskeligt anvendelse, når man betragter traditionelle kulturer, fordi det handler om valg inden for en mangfoldighed af muligheder, og her er livsstil noget, der 'adopteres', snarere end noget der 'går i arv'. Det vil sige, at jo mere post-traditionelle miljøer individet bevæger sig i, desto mere vil livsstilen vedrøre selve selv-identitetens kerne, dens skabelse og genskabelse (ibid.:101). Dette må antages at gælde den post-fordistiske arbejdsplads. Livsstile er således rutineret praksis, hvor rutinerne er inkorporeret i tøjvaner, spisevaner, handlemåder og foretrukne mødesteder. Men de rutiner,

der følges, er refleksive åbne for forandring i lyset af selvidentitetens 'mobile karakter' (ibid.100-101). Individers mangfoldige valg betyder dog ikke, at der er frit valg på alle hylder og alle valg er åbne for alle, eller at personerne træffer alle beslutninger i fuld erkendelse af mulige alternativer. Eksempelvis kan valg være påvirket af gruppepres, rollemodellers synlighed, socioøkonomiske omstændigheder og livsstilsmuligheder og drejer sig derfor også ofte om beslutninger, der går på at blive en del af disse miljøer på bekostning af mulige alternativer (ibid.:102). Der er således tale om, at udvælgelsen eller skabelsen af livsstile typisk knytter sig til og er udtryk for et specifikt handlingsmiljø. Livsstilsvalg og livsplanlægning er ikke blot en del af de sociale agents hverdagsliv, men udgør også de institutionaliserede rammer, som er med til at forme deres handlinger og praksisser (ibid.:105). I relation til disse øgede muligheder for livsstilsvalg og selv-identitet spiller mobilitet også en vigtig rolle, idet et liv i bevægelse er blevet en vigtig livsform og identitet for mange (Urry 2003b:158).

Uth (2001) har analyseret identitetens betydning for transportmiddelvalg. Identitet er ifølge Uth *'svarene på spørgsmålene om, hvem man er'* (Uth 2001:247). Som Hastrup (1999) også har fremhævet, så fortæller vi, hvem vi er, når vi bevæger os i rum og tid. Til en sådan forståelse kan tilføjes, at identitet i lige så høj grad handler om *'hvem man ikke er'*. Identiteten benyttes således af individet som et slags demarkationsredskab over for omverdenen til at trække forskelle mellem sig selv og de andre. Uth kommer i sin analyse frem til, at persontransporten og især transportmiddelvalget begrebsligsgøres som en særlig form for forbrug, der kan anses som værende en af samtidens identitetskilder, og hvortil der knytter sig et særligt betydningsunivers, som individer uvilkårligt træder ind i, når de fysisk transporterer sig. Således fremhæver hun:

*"Alt i alt viser det empiriske materiale, at der til forbrug af persontransport knytter sig et omfattende betydningsunivers. Forbruget af persontransport kan derfor her med rette kaldes symbolsk."* (Uth 2001:243)

En teoretisk og empirisk sammenhæng der i den pågældende undersøgelse kom til udtryk ved at folk i bund og grund fortalte, at deres transportmiddelvalg også handler om, 'hvem de er' (Uth 2001:4). Identitet bliver dermed et spørgsmål om, hvem man er i forhold til, hvordan man lader sig transportere og persontransporten får dermed også en symbolsk betydning for individet. Dette skal blandt andet også ses i relation til økonomiens transformation, som jeg tidligere har været inde på. Økonomien er ikke bare globaliseret, videns- og netværksorienteret, men er også som Lash & Urry (1994) har fremhævet i høj grad symbolsk. Symboler, forestillinger, informationer, længsler og rum spiller således en fundamental rolle for økonomisk udvikling. På den måde bliver rejsen og transportvalget et statussymbol eller en statusmarkør, og menneskers immobilitet kan således medføre et tab af status (Urry 1990:5). På den måde fremstår der i det moderne samfund, som Whitelegg (1997) har fremhævet, en tæt relation mellem bevægelse og den måde, hvorpå identiteter og livsstile skabes og materialiseres:

*"The erosion of the friction of distance is expensive and it changes perceptions and psychology; it fundamentally alters lifestyle and expectations and creates land use patterns and spatial structures that require even greater inputs of distance and energy to sustain them. We are effectively consumers of distance, and distance has become a commodity. Unlike some other commodities, distance establishes its own logic on spatial structures and behaviour so that it becomes impossible or very difficult for individual consumers to exercise choice and reduce their level of consumption. In a subtle and pervasive way higher levels of consumption negate the concept of free choice and we are imprisoned in a distance-intensive world."*  
(Whitelegg 1997:59)

Individet er således forbruger af distance i det moderne forbrugersamfund, og dermed rummer udviklingen i transport- og informationsteknologierne også et strukturerende element for, hvordan livsstile og identitet skabes. Frändberg peger her på, at motoriseret mobilitet generelt er blevet integreret i den måde, hvorpå mange moderne individer

lever deres liv, og er særdeles vigtig for den måde, hvorpå de erfarer verden (Frändberg 1998:3). I forhold til arbejdsliv og mobilitet er identitet således vigtig, idet den fungerer som en vigtig referenceramme for de valg individet træffer i arbejdslivet i relation til, hvordan den enkelte transformerer sit mobilitetspotentiale til forskellige former for fysisk mobilitet. Herunder hvordan medarbejderne i relation til ydre krav og individuelle ønsker takler behovet for samtidig tilstedeværelse og face-to-face kommunikation. I relation til ovenstående gennemgang synes der dog at være behov for at nuancere identitetsbegrebet og det refleksive valg som forklaringsramme for den internationale arbejdsrejse. En sådan forståelse rummer en risiko for at betragte spørgsmålet om identitet som et rent individuelt anliggende, hvor alle individer har den samme mulighed for at skabe sin egen identitet og hvor et sådant spørgsmål derfor angribes som løsrevet fra forskellige strukturer og stratifikationsmekanismer i samfundet.

Når man taler om selv-identitet i en mobilitetsoptik, er det tvivlsomt, om det refleksive valg gælder for alle individer på den samme måde og i samme udstrækning. Det synes klart, at der er sket en forskydning i det moderne samfund i retning af flere valgmuligheder for individet, hvilket betyder, at selv-identitet og refleksivitet er betydende komponenter. Castells (1997) anerkender disse forskydninger mod større refleksivitet, men fremhæver dog som replik til Giddens teori om selv-identitet i den senmoderne tidsalder, at refleksiv livsplanlægning udelukkende er en mulighed for eliten (Castells 1997:10-11). Castells betragter identitet som noget, der adskiller sig fra roller (eksempelvis arbejder, moder, nabo, fodboldspiller) defineret via normer, der er struktureret af samfundets institutioner og organisationer (ibid.). Identitet er iflg. Castells navnet for en proces af betydningsproduktion, der er baseret på kulturelle kendetegn, og som opprioriterer nogle af disse kulturelle kendetegn i forhold til andre kilder af mening. Identitet er således kilder af mening for den enkelte aktør, den er frembragt af individet gennem individualiseringsprocesser og organiserer på den måde mening og betydning, mens roller organiserer funktioner. At identiteter fra et sociologisk perspektiv er socialt konstrueret synes oplagt, det kritiske spørgsmål er dog hvordan, af hvem og med hvilket formål. Aktører, individuelle såvel som grupper, benytter materiale fra historien, fra

geografien, fra biologien, fra produktive og reproduktive institutioner, fra kollektiv erindring og fra personlig fantasi, fra magtapparatet og fra religiøs åbenbaring (Castells 1997:6-7). Så der er altså her ikke tale om et for aktøren frit valg på alle hylder, når det gælder identitet. I stedet er der tale om, at denne skabes i et komplekst samspil mellem individet og det moderne samfunds aktører og institutioner.

Bauman (1999) ser i lighed med Castells heller ikke, at alle identitets- og mobilitetsmuligheder er tilgængelige for alle individer på den samme måde. Udgangspunktet for Bauman er opkomsten af et nyt mobilitetshierarki, som det der sætter rammen for moderne livsformer, og der er stor forskel på at befinde sig i toppen og bunden af dette mobilitetshierarki. Den målestok som angiver toppen og bunden af hierarkiet er individets grad af mobilitet, det vil sige, friheden til at vælge placering. Bauman peger på, at vi nu til dags alle er i bevægelse, enten vi vil det eller ej. Ofte er moderne mennesker derfor metaforisk beskrevet som 'nomader' (Urry 2000:27). Bauman anfører, at denne metafor ofte er anvendt kritikløst og er groft misvisende, fordi den dækker over de store forskelle, der er mellem toppen og bunden af mobilitetshierarkiet (Bauman 1993:240). For de i toppen, de globalt mobile, har rummet mistet sin begrænsende karakter og kan nemt krydses både i den 'reelle' og den 'virtuelle' version modsat dem i bunden, de lokalt bundne, der er afskåret fra at flytte sig og derfor er nødt til passivt at finde sig i de forandringer, som påføres deres lokalitet (Bauman 1999:87). At vi ikke bevæger os på samme måde fremhæves også af Kaufmann:

*"Means of transport and communication procure not only speed but also increase the means of being mobile: more modes of transport, more destinations and more itineraries are now available. Access to these different possibilities and the way they are used by actors now become potentially important factors of differentiation and social distinction." (Kaufmann 2002:19)*

Her tematiseres mobilitet også som et element i den moderne stratifikation, hvor identitet skabes forskelligt alt efter, hvor du befinder dig

i mobilitetshierarkiet. Bauman vælger derfor at erstatte nomademetaforen med 'turist' og 'vagabond' metaforen. 'Turister' er de kosmopolitiske forretningsmænd, globale kulturledere eller akademikere, der rejser eller bliver på stedet, alt efter hvordan de lyster. Heroverfor står vagabonderne', som ved, at de ikke bliver ret længe på et sted, uanset hvor gerne de ville, fordi de ikke føler sig velkomne nogen steder og derfor ikke har noget andet udholdeligt valg end at være på farten. 'Vagabonder' er ufrivillige turister, eller sagt med andre ord rejsende som afskæres fra retten til at blive rigtige 'turister'.

Et vigtigt kendetegn ved 'turisten' er, at den foretrukne transportform er flyrejsen. Ikke mindst på grund af flyrejsers indlejring i et globalt omspændende 'stort teknisk system', hvis sociale forankring og reproduktion forefindes i en række konsumptions- og kulturbærende institutioner (Graham & Marvin 2001). En flypraksis eller aeromobilitet der sammen med globalisering af de nationale økonomier transformerer de traditionelle idéer og forestillinger om geografisk identitet og skala (Graham 1995:99). Vi kan således ikke forstå 'turistens' gøre og laden uafhængigt af den internationale aeromobilitet:

*"Flyrejser er naturligvis den kvintessentielle værensform i nutidens globaliserede verden, der er resultatet af hvad Makimoto og Manners kalder 'den nomadiske trang' (1997, kap. 3). I kontrast til vejene er landskaberne, og dermed også strømmene, i flyrejser mere rumligt afgrænsede og integreret forbundet med limousiner, taxier, airconditionerede kontorer, business class hoteller og restauranter, der former et slags uhindret landskab langs hvilket de nomadiske erhvervsledere kan rejse ubesværet." (Castells 1996:417 i Urry 2000:63, oversættelse citeret fra Lassen & Jensen 2004)*

I forhold til denne afhandlings tematik synes det således klart, at vi befinder os i turistens sfære for nu at bruge Bauman'ske termer. Spørgsmålet er dog om disse idealtypiske metaforer giver et fortegnet billede i forhold til international arbejdsmobilitet. Ser man på arbejdsstyrken er der ingen tvivl om, at denne arbejdsgruppe tilhører den øverste halvdel af befolkningen, men om ordet elite er dækkende er imidlertid et åbent



spørgsmål. Som Bauman selv fremhæver, befinder flertallet af mobilitetssamfundets medlemmer sig i feltet mellem turisten og vagabonden, og den nøjagtige placering i forhold til de to poler er ofte vanskelig at afgøre i praksis (Bauman 1999:95). I virkeligheden kan den ny 'kreative middelklasse af vidensmedarbejdere i netsektoren' måske betegnes som halvturister eller halvvagabonder, hvilket illustrerer den pointe, som jeg tidligere har været inde på, nemlig at mobilitet for mange mennesker både er mulighedsskabende og begrænsende i forhold til identitet og livsstilsvalg. Det interessante ved Baumans analyse i forhold til den internationale arbejdsmobilitet er imidlertid, at han tematiserer den kosmopolitiske livsstil i form af turisten som et *muligt livsstilsvalg* for visse grupper af individer i det moderne samfund, herunder medarbejderne på den post-fordistiske arbejdsplads. Andre forfattere har i lighed med Bauman sat spotlight på udbredelsen af en sådan ny kosmopolitisme eller 'post-national' tilstand, hvor fokus er på det globale civilsamfund som referenceramme for social solidaritet og identitet (se Castells 1997; Habermas 2001; Stevenson 2003; Urry 2003a; Beck 2002). Ud fra TV og flyrejser, mobil og modem, udspringer der en stigende mængde globale strømme af kosmopolitanisme. Dette transformerer forholdet mellem 'samtidig tilstedeværelse' og medieret sociale relationer, mellem det som er kropsligt og fjernt, og det som er lokalt og globalt (Harry 2000 i Urry 2003a:138). Urry peger således på at:

*"Cosmopolitan fluidity thus involves the capacity to live simultaneously in both the global and the local, in the distant and the proximate, in the universal and the particular. Such cosmopolitanism involves comprehending the specificity of one's local context, to connect to other locally specific contexts and to be responsive to the complex threats and opportunities of a globalizing world."* (Urry 2003a:137)

En sådan kosmopolitisme vil i stigende grad påvirke hvert enkelt civilsamfund og redefinere de betingelser, under hvilke sociale aktører forsamles, organiseres og mobiliseres (Urry 2003a:137). Disse kosmopolitanisme 'strømme' udspringer iflg. Beck (2002) af de transformationsprocesser, der mindsker den nationale grænses betydning, understøtter

tid-rum sammenpresning og øger de internationale netværksrelationer mellem nationale samfund, dette specielt eksemplificeret gennem økonomisk globalisering. Der er dog også andre elementer, der medvirker hertil, nemlig at mennesker i stigende omfang handler internationalt, arbejder internationalt, elsker internationalt, gifter sig internationalt, forsker internationalt, vokser op og uddannes internationalt og endelig lever og tænker internationalt (Beck 2000:80). En kosmopolitisk forståelsesramme flytter derfor, som det fremgår af ovenstående, den klassiske identitetsforståelses med fokus på det uforanderlige mod en forståelse af en ny hybrid og global identitetsdannelsesproces, '*det globale jeg*', hvor sociale aktører ses som både havende '*rødder*' og '*vinger*' (Zachary 2000:49). Der er også noget, der tyder på, at en kosmopolitisk livsførelse især praktiseres i højurbane rum med storbyen som centrum. T. Nielsen (2002) kommer således i sin analyse af bystruktur og mobilitet frem til, at individer bosiddende i bykernen flyver betydeligt mere end gennemsnittet. Næss (2005) fremhæver i den forbindelse, at sådanne mobile praksisformer blandt andet kan henføres til urbane eller kosmopolitiske livstile, hvor flyrejser indgår som et vigtigt element i individets konstruktion af denne selvopfattelse.

### *Opsummering – tredje hjørne i den teoretiske forståelsesmodel*

Det tredje hjørne i den teoretiske forståelsesmodel tager udgangspunkt i spørgsmålet om identitet som det sidste element i modellen. Medarbejderne på den globale netværksdrevne arbejdsplads konfronteres dagligt med mangfoldige valgmuligheder og ydre krav, som medarbejderne mere eller mindre reflektivt må forsøge at håndtere via personlige strategier. Referencerammen for medarbejderes individuelle strategi bliver derfor ud over arbejdspladsens og omgivelsernes krav og forventninger også forankret i mere personligt relaterede forhold som livsstil, selv-identitet og det øvrige hverdagslivs muligheder og begrænsninger såsom ambitioner, mål, længsler, familiesituation etc. Identitet ses her som en betydningsproduktion, der er baseret på kulturelle kendetegn og som opprioriterer nogle af disse kendetegn i forhold til andre kilder af mening. Identitet sammenbinder individets livsmuligheder og personlige prioriteringer i hverdagslivet med konkrete praksiser, sociale relationer og strategier på en for den enkelte meningsfuld

og sammenhængende måde. Identitet er således det grundlæggende 'fikspunkt' i livsorienteringen, der giver bestemte praksiser, sociale relationer og betydningsmønstre en forrang og derigennem fortæller om verden, hvem individet er eller ikke er. Eller sagt med andre ord kitter hverdagslivets forskellige elementer og betydninger sammen på en for individet meningsfuld måde. I forhold til at forstå hvordan forskellige former for mobilitet benyttes og håndteres inden for rammerne af et transformeret arbejds- og hverdagsliv, spiller identitet således en vigtig rolle som et analytisk redskab til at forstå de bagvedliggende handlingslogikker og rationaler, der refererer til medarbejdernes forskellige strategier og praksiser. Selv om det er vigtigt at understrege, at man ikke skal overbetone budskabet om selv-identitetens betydning, synes det dog rimeligt at inddrage dette som en dimension i teorimodellen for denne afhandling, fordi perspektivet åbner for andre forklarings typer i forhold til den internationale arbejdsrejse, end det jeg kalder et 'arbejdspligt' perspektiv indsnævret til arbejdslivet. Der er således tegn på, at mobilitet fungerer som et redskab for selvscenesættelse og nye livsformer. Helt konkret kommer dette til udtryk ved, at sociale aktører blandt mange andre 'identitetsrekvisitter' ikke bare benytter steder og lokaliteter til dette konstruktionsarbejde, men også bevægelserne mellem disse steder og lokaliteter. Man må således begribe mobilitetens indlejring i hverdagens praksisniveau herunder arbejdslivet som udtryk for mere end blot og bar fysiske handlinger. Som tidligere nævnt giver dette mulighed for, at individet skaber sin identitet som for eksempel familiemenneske eller kosmopolit via en række forskellige valg, der i forhold til arbejds- og hverdagslivet også indvirker på mobilitetspraksis og betydningsproduktion. Her er identitet dog ikke noget, der alene kan vælges frit af det enkelte individ, men skabes i en proces med de omkringliggende strukturer og forventninger. Spørgsmålet om identitet kalder derfor også på en forståelse af, hvordan identitet skabes og omkring hvad og hvordan det skaber eller fastholder individer i bestemte sociale positioner eller adfærdsmønstre. Dermed sluttes modellens analytiske trekant med identitet som det sidste emne imellem arbejde og mobilitet.

## Opsummering og et bud på en teoretisk model for afhandlingen

I dette kapitel har jeg forsøgt at konkretisere den overordnede mobilitetssociologiske tilgang som jeg opstillede og argumenterede for i kapitel 2 eksplicit i relation til den internationale arbejdsmobilitet som analyseobjekt. På figur 3.1 er illustreret en model, der grafisk illustrerer og sammenfatter afhandlingens teoretiske forståelsesramme til brug for de empiriske analyser. Modellen er hentet fra Lassen & Jensen (2004). Kernen i modellen er de mobilitetsmestringsstrategier, som individer benytter sig af i hverdagslivet. Disse mestringsstrategier udspiller sig konkret i forhold til denne afhandlings tematiske felt nemlig *arbejdsliv, mobilitet og identitet*, som de blev opstillet i dette kapitel. De konkrete mobilitetsmestringsstrategier udspiller sig inden for denne tematiske trekant og i et spændingsfelt mellem frihed og tvang, udtrykkende konkrete praksisser og betydninger, illustreret ved modellens to akser.

‘Mestrings’ er en fordanskning af det engelske ‘*coping*’ og har videnskabeligt rødder i psykologien (Bærenholdt 2001). Historisk har det været relateret til, hvordan mennesker er i stand til at klare og håndtere stress. I den teoretiske referenceramme for denne afhandling refererer mestringsstrategier dog til, hvordan individer skaber og håndterer strategier, der giver mening for dem selv i hverdagslivet, og de kan siges at udtrykke en mobilitetspraksis’ indre logik. Det enkelte individ sammenbinder således ved hjælp af strategierne forskellige betydninger og konkrete praksiser. Mestringsstrategier udgør den sociale aktørs organisatoriske bud på det ‘gode liv’ og er relateret til individuelle planer, identitet og livsstil. Strategierne skabes dog ikke som omtalt i kapitel 2 udelukkende på det individuelle niveau, men i et komplekst samspil mellem aktør og fysiske, økonomiske og sociale strukturer.

Den første akse i modellen sigter mod *mobilitetens sociologi* som den blev gennemgået i kapitel 2, og forsøger at indfange de materielle praksisformer og forskellige symbolske betydningsformer. Blikket er rettet mod, hvilke praksiser medarbejderne i det konkret empiriske felt benytter sig af, når de forsøger at håndtere deres arbejdsliv og øvrige hverdagsliv. Den anden akse i modellen handler om at forstå sociale aktørers handlinger og praksisformer i et spændingsfelt mellem det voluntaristiske og det determinerede, eller udtrykt i mere enkelte termer mellem ‘frihed’ og ‘tvang’. Pointen er her, at sociale aktørers hver-

dagsmobilitet organiseres mere eller mindre refleksivt og selvbevidst, og at en mestringsstrategi kan betragtes som individets bud på en meningsfuld og overkommelig håndtering af ydre krav og indre intentioner. Denne akse refererer således både til adgang, færdigheder og anvendelse, idet det enkelte individ har forskellige muligheder i forhold til at vælge strategi. Eksempelvis vil en ugift ung kvinde med store karriereambitioner, der kan tale flydende engelsk, besidde større adgang og flere færdigheder end en midaldrende mand uden de samme jobmæssige ambitioner og med familie. Samtidig vil der sandsynligvis også være forskel på, hvordan disse to forskellige aktører konkret anvender og kombinerer anvendelse og færdigheder eksempelvis på grund af forskellige identiteter, ønsker, muligheder og position. Eller sagt med andre ord, hvordan de danner deres potentielle mobilitet og transformerer/ikke transformerer denne til forskellige former for faktisk mobilitet. Man kan således tale om, at de mobilitetsorienterede mestringsstrategier udtrykker en specifik kombination mellem mobilitet og stabilitet, en kombination der i sin konkrete udmøntning i ganske høj grad har at gøre med økonomiske og kulturelle ressourcer (Morley 2000:201).

Den tematiske trekant består af de temaer eller dimensioner, som er vigtige for at kunne forstå og beskrive de mekanismer og betydningsmønstre, der muliggør stigningen i den internationale arbejdsmobilitet. Overordnet udtrykker den tematiske trekant en ambition om at forstå international arbejdsmobilitet, som en praksis der er foranlediget af langt flere mekanismer og betydningsmønstre end blot en simpel 'ordre' fra arbejdstagere. Hovedidéen er at betragte international arbejdsmobilitet inden for rammerne af en globaliseret post-fordistisk arbejdsplads, der er kendetegnet ved fleksibilitet, individualisering og netværksorganisering. Et arbejdsliv der på grund af sådanne transformationsprocesser ligeledes må forstås bredt i forhold til hele hverdagslivet. På en sådan arbejdsplads er fysiske og virtuelle mobiliteter vigtige elementer for, at den enkelte medarbejder kan håndtere arbejdslivets krav om 'fysisk nærhed' og 'samtidig tilstedeværelse'. Disse tolkes dog forskelligt og bruges forskelligt alt afhængig af, hvilken strategi den enkelte medarbejder konstruerer. I forhold til udformningen af disse strategier stilles medarbejderne over for en række valg, som de mere eller mindre

refleksivt skal tage stilling til. I forhold til disse mere åbne valgsituationer har medarbejdernes personlige præferencer og identitet en central betydning, som den referenceramme der kitter de ydre krav og indre intentioner sammen på en for medarbejderen meningsfuld måde i forhold til deres konkrete strategier og hertil relaterede praksiser.

Det er altså hensigten at angribe de empiriske analyser med udgangspunkt i den beskrevne tilgang. Rammen skal fungere som de 'briller', hvorigennem jeg analytisk betragter den internationale arbejdsmobilitet i de to udvalgte danske cases, og indikerer ligeledes, hvordan jeg som forsker betragter og angriber det empiriske felt, samt medvirker til en forståelsesmæssig kontekst for den internationale arbejdsmobilitet i de to udvalgte cases. I det efterfølgende vil afhandlingens kvalitative og kvantitative analyser blive gennemgået.



**Figur 3.1.** Illustrerer og sammenfatter den teoretiske model for afhandlingens empiriske analyser (Lassen & Jensen 2004).









## Den netværksdrevne arbejdsplads

- netværk som rammen for arbejdsliv og rejser

*Jeg er afhængig af, at jeg har nogle netværk, altså min karriere og mit job og min succes er afhængig af, at jeg har de netværk, fordi jeg ellers ikke kommer med i arrangementer og projekter osv. Så jeg er jo nødt til professionelt at have dem for at kunne klare mit job kan man sige.*

50-årig kvindelig professor fra Aalborg Universitet

*Jamen, når du går ud fra et møde, så har du måske det rigtige møde? Det er der du laver aftalerne, du er nødt til at have de der relationer, hvis ikke du har dine relationer, så er du død, altså det er alt i Hewlett-Packard....relationer.*

42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard

### Prolog

Et vigtigt element for at kunne forstå den internationale arbejdsmobilitet er at forstå dens relation til arbejdsliv, et arbejdsliv der i høj grad er organiseret og praktiseret omkring netværk. Disse netværk spiller en vigtig rolle, når vi skal forsøge at forstå den sociale basis for den internationale arbejdsmobilitet. I dette kapitel vil jeg vise, hvordan arbejdslivet og den internationale arbejdsmobilitet knytter sig specielt til netværksdeltagelse både internt og eksternt i forhold til Aalborg Universitet og Hewlett-Packard. Den enkelte medarbejders succes og overlevelse på arbejdspladsen er i høj grad betinget af netværksdeltagelse og evnen til at kunne skabe netværksrelationer. At kende nogen eller være kendt blandt andre bliver en vigtig social praksis blandt medarbejderne på den netværksdrevne arbejdsplads. I relation hertil spiller arbejdsrejsen en vigtig rolle for at kunne have 'samtidig tilstedeværelse', for at kunne mødes med sine netværksforbindelser og socialisere med dem 'face-to-face', ligesom udførelsen af en række arbejdsopgaver kræver, at man fysisk er tilstede. Arbejdslivet er i høj grad præget af

fleksibilitet og selvbestemmelse, og det er op til den enkelte medarbejder selv at planlægge og tilrettelægge arbejdet. Medarbejderen træffer derfor også selv beslutning om, hvordan man vil skabe og vedligeholde netværk, og vurderer selv, hvor ofte det er nødvendigt at tage på en arbejdsrejse i forbindelse med jobbet. Jeg vil derfor i det efterfølgende forsøge at afdække, hvad der kendetegner arbejdslivet i to organisationer samt mere generelt analysere, hvilken betydning netværk har og hvilke elementer, der er centrale for at kunne begå sig på den netværksorienterede arbejdsplads. Konkret vil kapitlet falde i to dele. Først præsenteres kortfattet henholdsvis Aalborg Universitet og Hewlett-Packard, som udgør rammen for afhandlingens empiriske analyser. Det vises, hvordan begge organisationer på forskellige måder efterspørger medarbejdere, der er mobile og som kan fungere på en netværksdrevet arbejdsplads. Dernæst ses der nærmere på, hvordan netværk generelt på forskellige måder konstituerer arbejdslivet for medarbejderne i de to organisationer og sætter de materielle rammer for den måde, hvorpå de arbejder og udfører internationale arbejdsrejser.

### **Aalborg Universitet: Et internationaliseret akademisk arbejdsliv**

Den første case udgøres af Aalborg Universitet, der blev grundlagt i starten af 1970'erne. Universitetet har cirka 2000 ansatte og heraf udgør det videnskabelige personale omkring 1200. Universitetet er oprindeligt skabt ved en sammensmeltning af Den Sociale Højskole, Teknikum og Handelshøjskolen i Aalborg. Kerneydelserne består i at levere forskning og undervisning til de cirka 13.000 studerende på institutionen, organiseret omkring tre fakulteter bestående af Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet samt det Humanistiske Fakultet.

Allerede fra etableringen af institutionen var det en målsætning for universitetet at orientere sig internationalt. Udgangspunktet for, at universitetsledelsen fra starten fokuserede på, at universitetet skulle orientere sig internationalt og være en aktiv medspiller i den internationale forskning var en bekymring over at blive betragtet som et provinsuniversitet på grund af den geografiske placering væk fra de øvrige akademiske miljøer omkring København og Århus. Derfor var der:

*"[...] I begyndelsen helt klart en stimulans til at folk skulle ud ...nu ligger det mere implicit i kulturen at sådan ser verden ud. Jeg tror heller ikke, at du selv er i tvivl om at det ligger i kulturen? Men det var mere bevidst i begyndelsen fordi det var en kultur vi skulle udvikle. I dag tror jeg den er mere rod-fæstet."* (Rektor for Aalborg Universitet)

Målsætningen om en international orientering er således i dag blevet indlejret i arbejdskulturen på universitetet, hvilket dog langt fra var tilfældet fra begyndelsen, idet universitetet blev grundlagt som en sammenslutning af institutioner med medarbejdere uden traditioner for international orienteret forskning. I begyndelse benyttede ledelsen derfor en række forskellige instrumenter for at skabe en international forankring og kultur. Der blev således, som et led i forskeruddannelsen, lagt meget vægt på, at medarbejderne skulle rejse ud og ligeledes skulle have mulighed for at arrangere konferencer på Aalborg Universitet med gæster udefra. Et yderligere element var, at universitetsledelsen lagde vægt på, at der blev indarbejdet internationale perspektiver i de forskningsområder, som de respektive forskningsmiljøer på universitetet beskæftiger sig med. Ligesom der blev etableret en række aftaler med universiteter i blandt andet USA omkring udveksling af undervisere. Den internationale orientering har iflg. universitetsledelsen betydet, at den internationale dimension af mange forskere i dag betragtes som noget naturligt og indiskutabelt, hvilket ses ved, at der er en høj mobilitet af forskere ind og ud af universitetet. Som rektoren fra universitetet beskriver, så er en vigtig del af universitetets succes, at institutionen er blevet integreret i, hvad han beskriver som det internationale 'vidensflow':

*"[...] Som vi bliver stærkere og større så forudsætter det altså, at vi har den utroligt tætte forandring i vidensflowet som det finder sted og udveksling af viden i forhold til andre dele af verden og det har så gjort også hvis du sammenligner os med andre danske universiteter at vi har det største rejsebudget. Vi har virkelig accepteret, at det er en nødvendighed, at vi flytter os og samtidig er aktive med at få udlændinge her til byen. Jeg*

*mener også, hvis man ser på byen, at vi har virkelig mange faglige konferencer på højt niveau. Det er jo ligeså væsentligt du kan jo sende tre ud til en faglig konference, men hvis du har dem her så kan du have 50 med.” (Rektor for Aalborg Universitet)*

Efter rektorens opfattelse betyder det at være integreret i de internationale vidensflows eller den internationale forskningsverden inden for forskellige fagområder, at medarbejderne kommer omkring, at de foretager arbejdsrejser i forbindelse med jobbet. At medarbejdere fra tid til anden mødes med andre forskere og udøver ‘face-to-face’ kommunikation og ‘samtidig tilstedeværelse’. Universitetets succes kan derfor ifølge ledelsen i høj grad måles på størrelsen af institutionens årlige transportomkostninger. Universitetets rejseomkostninger er ifølge rektoren det største blandt de danske universiteter, hvilket i høj grad betragtes som et succeskriterium af ledelsen. En sådan opfattelse indskrives sig således i en tilgængelighedsdiskurs, hvor et intensivt mobilitetsforbrug betragtes som værende ensbetydende med fremgang og høj produktivitet. Der er således overordnet set tale om, at Aalborg Universitet som institution i høj grad efterspørger og forventer mobile medarbejdere på en international skala.

Medarbejdernes arbejdsliv på universitetet udspiller sig i spændingsfeltet mellem forskning, undervisning/vejledning og administration. Den enkelte medarbejder er i udgangspunktet forpligtet til at undervise et antal timer pr. semester, samtidig med at der skal bedrives forskning inden for rammerne af den enkeltes stillingskategori og udføres administrative pligter for organisationen. Nogle medarbejdere arbejder således med hovedvægten på forskning, mens andre har hovedvægten på undervisning. Det forventes dog generelt fra universitetets side, at den enkelte medarbejder leverer forskningsbaseret undervisning, og at forskningen formidles via konferencer, bøger og internationale tidsskrifter m.v. En kvindelig professor på universitetet forklarer de grundlæggende krav, der knytter sig til en stilling som forsker:

*”Jamen, det er, at du skal publicere noget, og du skal indgå i nogle internationale netværk. Det er meget internationalt*

*orienteret nu om dage, og det er også derfor, at det er en integreret del at rejse til udlandet. Du skal producere noget forskning og præsentere det og diskutere det med andre, enten fysisk ved udlandsrejser eller ved arrangementer i Danmark eller ved at du publicerer det.” (50-årig kvindelig professor fra Aalborg Universitet)*

Kravene til den enkelte forsker ligger indbygget i den akademiske tradition for, hvordan man bedriver forskning. Sådanne forventninger er ikke nødvendigvis eksplicit skriftligt formuleret eller mundtligt fremsat, men repræsenterer en slags udtalt eller tavs akademisk forventning til forskeren. Den omtalte kvindelige professor forklarer således videre:

*”Det ligger jo i den akademiske tradition, men detaljerne bliver jo selvfølgelig bestemt af den enkelte lokale enhed på en måde. Jeg mener der er ikke nogen der diskuterer om en forsker skal producere eller ej, fordi det ligger i at være forsker. Du kan jo diskutere hvor meget du skal producere og hvad type du producerer, men ellers er der ikke nogen diskussion omkring det. Det at være forsker betyder at producere ny viden. Du er nødt til at dokumentere og den måde du kan dokumentere det på, er ved at skrive artikler eller bøger eller hvad det nu måtte være så det ligger i hele den akademiske kultur.” (50-årig kvindelig professor fra Aalborg Universitet)*

En stilling som forsker rummer altså en forventning fra omverdenen om, hvordan man skal agere for ‘at være forsker’. Her er der altså tale om, at det ligger i kortene, at forskerne skal producere viden og publicere internationalt. At deltage i internationale netværk og på internationale konferencer udgør en anden vigtig ingrediens i den enkelte forskers arbejdsliv. Der eksisterer således en tæt relation mellem det at være forsker på universitetet og deltage i en række forskellige internationale aktiviteter og netværk, hvilket som udgangspunkt afstedkommer potentiel rejseaktivitet. Den internationale arbejdsmobilitet indgår som et naturligt og integreret element i arbejdslivet på universitetet.

Ovenfor nævnte kvindelige professor beskriver rejser som en for hende nødvendig og helt naturlig del af jobbet:

*"Jamen, ved du hvad, på en måde så spekulerer jeg ikke så meget over det. Er du en moderne forsker nu om dage eller laver det jeg gør, så kan du ikke lade være med at rejse, så det ville sådan set være useriøst at lade være med at rejse. Jeg mener det er en del af dit job og når det er en del af dit job, så bliver du jo nødt til det og det vil jeg også godt. Det er da spændende når du er der, men det er selvfølgelig også træls at tage hjemmefra og det er bøvet og sådan noget, men det er det jo også nogle gange, når du tager hjemmefra om morgenen osv. Jeg opfatter det som en integreret del af mit job, noget som jeg laver ligesom alt det andet."* (50-årig kvindelig professor fra Aalborg Universitet)

Medarbejderen ser altså arbejdsrejsen som et integreret element i arbejdslivet, et instrument hun benytter for at kunne formidle sin forskning på en konference eller for at kunne deltage i internationale netværk. Generelt betoner de fleste af medarbejderne, at den internationale dimension og forpligtigelse er en vigtig del af jobbet. Samtidig arbejder mange af forskerne med problemstillinger, som er internationalt orienteret i sit udgangspunkt, eksempelvis globalisering af virksomheder eller europæiske studier. Dette betyder, at det ofte er nødvendigt for medarbejdere med sådanne forskningsområder at rejse på feltstudier i udlandet, hvilket tidligere er beskrevet som 'face-the-place' (jvf. kapitel 3). Det er her vigtigt for medarbejderne at se og opleve kendetegnene ved et sted personligt og danne sig sine egne indtryk af forholdene på lokaliteten. Nogle af de medarbejdere på universitetet, der bedriver feltstudier i udlandet, ser det som en umulighed at forske inden for deres felt, hvis de ikke engang i mellem selv fysisk rejser til området.

Et generelt træk i interviewene fra universitetet er, at arbejde og karriere fylder meget i bevidstheden hos medarbejderne og udgør en central del af hverdagslivet. Medarbejderne beskriver et arbejdsliv, der strækker sig betydeligt udover den normale arbejdsuge på 37 timer. Mange fortæller, at de ofte bruger 40-60 ugentlige timer på deres arbej-

de eller mere. De fleste af medarbejderne på universitetet har deres eget kontor, som udgør centrum for deres aktiviteter. Der er dog mange, som ofte vælger at arbejde hjemme en del af arbejdstiden, og virtuelle kommunikationsformer spiller derfor en vigtig rolle for medarbejderne, både i forhold til at omgås internationale netværk og relationer, samt i forhold til den daglige omgang med kollegaer, når de sidder i hjemmet og arbejder. Virtuelle kommunikationsmidler, som for eksempel mobiltelefon og e-mail, er i den henseende vigtige instrumenter for at kunne håndtere arbejdslivet. En kvindelig lektor beskriver, hvordan hun splitter sin arbejdsuge op i forskellige delelementer, fordi det ofte er vanskeligt at finde ro til fordybelse på universitetet på grund af, at studerende, undervisning, møder og administrative opgaver o.l. virker forstyrrende ind. Arbejdsugen deles derfor op i forskellige små bidder, sådan at hun nogle dage er på universitetet for at vejlede, gå til møder, undervise, og andre dage arbejdes hjemme med arbejdsopgaver, der kræver fordybelse. Eksemplet illustrerer generelt, hvordan medarbejderne på universitetet beskriver deres arbejdsuge og viser, hvordan arbejdslivet ofte flyttes til de hjemlige omgivelser. Hjemmet giver ifølge medarbejderne bedre mulighed for fordybelse og frihed, idet man godt nok stadig forstyrres af mails og telefonen, men 'slipper' for at bruge tid på henvendelser fra kollegaer omkring arbejdsopgaver, socialisering og 'small talk'. Et andet generelt træk ved arbejdslivet på universitetet er, at medarbejderne har store frihedsgrader i forhold til, hvordan de vil håndtere de forskellige arbejdsopgaver og har stor indflydelse på udformningen af arbejdslivet. Der er tale om et arbejdsliv uden snævre planer og fastlagte rammer:

*"[...] Man kan sige, at der ikke altid er faste detaljerede rammer og sikre planer for, hvad vi skal lave det næste år. Okay, det er der måske heller ikke så mange steder der er, men alligevel. Man skal være klar over, at opgaverne kan komme dumpende med forholdsvis kort varsel samtidig med, at man også skal have et forholdsvis langt perspektiv på de ting man arbejder med."* (28-årig mandlig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)



Medarbejderne på universitetet beretter om arbejdsdage, der varierer meget i forhold til indhold og udformning. Det er generelt svært for mange af medarbejderne at beskrive en typisk arbejdsdag omend den adskiller sig fra en 8-16 arbejdsdag:

*"Jamen, der er ikke nogen fast arbejdsdag, den er meget vidt forgrenet og er afhængig af hvad der foregår. Der er skrivning af foredrag, jeg er nu editor på nogle journals, så er der nogle papirer jeg skal skrive, så skal jeg samarbejde og teste noget af det de unge mennesker laver her, så skal jeg til et møde i Århus, og så skal jeg ditten og datten, altså det er ikke en fast arbejdsdag 8-16 det har jeg aldrig haft."* (61-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)

Medarbejderen er således i høj grad piloten i sit eget arbejdsliv, idet der på universitetet eksisterer et princip om fri forskningsret, frit metodevalg og frit emnevalg inden for rammerne af medarbejdernes stillingskategori. Det betyder, at den enkelte medarbejder er ansat under en bestemt stillingskategori, eksempelvis lektor i historie, men der er vide rammer for, hvad medarbejderen kan beskæftige sig med her indenfor. Der eksisterer således et stort råderum for individet på universitetet i forhold til at udfylde rammerne for arbejdslivet, og det er i høj grad op til den enkelte, hvordan vedkommende vil respondere på de krav og forventninger, der stilles fra omgivelserne til arbejdet. Medarbejderne skal for eksempel selv beslutte, hvor ofte det er nødvendigt at foretage en international rejse til en konference eller en feltopgave i udlandet. Generelt udtrykker medarbejderne på universitetet, at de værdsætter de frie arbejdsrammer og mange har netop valgt det konkrete job på grund af dette element. En mandlig professor udtrykker, hvordan de fri arbejdsrammer er en vigtig drivkraft for ham i arbejdet:

*"[...] Det ligger ikke til min natur, den er søgende og den er nysgerrig, så hvis du sætter mig ned og siger, nu skal du komme hver dag kl. 8, du skal være der sådan og sådan og du skal gå til det og det møde sådan og sådan, kan du godt få mig til det, men jeg ville overhovedet ikke kunne fungere. Giver*

*du mig frihed laver jeg dobbelt så meget.” (61-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)*

At arbejde på universitetet er derfor ikke noget medarbejderne betragter som en sur pligt, der udelukkende udføres for at få smør på brødet. Arbejdslivet er noget, der interesserer dem og som giver gode muligheder for identitetsskabelse. Det ses som en spændende udfordring, der rummer store frihedsgrader og giver mulighed for at tilrettelægge eget arbejdsliv. Der er dog også en række af de interviewede, der udtrykker, at et sådant arbejdsliv er forbundet med meget stress og tidspres på grund af, at de forskellige områder: undervisning, forskning og administration ofte står i et indbyrdes modsætningsforhold. En kvindelig lektor fra universitetet siger følgende om sit forhold til arbejde:

*”Jeg synes faktisk ikke det giver særlig mange fordele, hvis jeg skal være helt ærlig. Jeg synes det giver en dårlig løn og lange arbejdstider, hvis man skal gøre sit job ordentligt. Så hvis jeg skulle vælge i dag, så ville jeg måske ikke vælge det at være lektor. Det giver den fordel, at man selv vælger i vid udstrækning, og at man har muligheden for at fordybe sig i noget, man er oprigtigt interesseret i. Det giver en vis personlig tilfredsstillelse, at man kan arbejde med et projekt fra man selv får idéen, til man står med det færdige produkt i form af en artikel eller en bog, eller hvad det nu kan være. Det giver en personlig tilfredsstillelse.” (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

Der er altså også tale om, at arbejdslivet kan virke stressende. Det er dog bemærkelsesværdigt, at selv de medarbejdere, der ser arbejdslivet som stresset og hektisk, nævner friheden over eget arbejdsliv som den vigtigste attraktionsfaktor ved jobbet. Generelt har medarbejdergruppen på universitetet store lighedstræk med Floridas ‘kreative klasse’, som blev gennemgået i kapitel 3. Medarbejderne vil ligesom medlemmerne af den kreative klasse have mulighed for personlig udvikling, kontrol over egne tidsplaner og mulighed for at udtrykke deres egen identitet gennem arbejdet (jf. kapitel 3). At være forsker på universitetet

relaterer sig til disse elementer og arbejdslivet er samtidig tæt knyttet til internationale aktiviteter og netværk, hvor international mobilitet indgår som en integreret og naturlig del af arbejdslivet. En mobilitet medarbejderne i høj grad selv har indflydelse på at praktisere og håndtere i relation til de arbejdsopgaver, der skal løses.

### **Hewlett-Packard: Den globale arbejdsplads**

Hewlett-Packard er en multinational virksomhed, der producerer og sælger computerudstyr og informationsteknologi. På verdensplan rummer virksomheden cirka 150.000 medarbejdere i 170 lande, hvoraf 700 af disse er placeret på virksomhedens to danske afdelinger i København og Århus. Virksomheden er grundlagt i Californien af to ingeniører: Bill Hewlett og David Packard, der i 1930'erne besluttede, at de ville starte en elektronikvirksomhed, der skulle producere elektronisk udstyr (Packard 1995). I mange år var virksomhedens vigtigste forretningsområde således medicinsk udstyr og lommeregner, hvilket efterfølgende er blevet overtaget af computeren. I dag er virksomhedens kerneområde blandt andet printere samt både hardware og software-løsninger til private personer og virksomheder.

Organisatorisk er virksomheden organiseret via forskellige søjler, der dækker hvert sit forretningsområde. Disse søjler fungerer forholdsvis autonomt fra hinanden og går på tværs af afdelinger, lande og verdensdele. Hver forretningsmæssige søjle har en selvstændig direktør og arbejder selvstændigt med dens respektive forretningsområde. Globalt set er organisationen dog inddelt i fire regioner, som dækker Europa, Asien, Mellemøsten og Afrika samt Nord- og Sydamerika. Disse overordnede geografiske regioner er opdelt i en række underregioner og her er de danske afdelinger placeret i en underregion med de skandinaviske lande samt Benelux-landene. Det, som er kendetegnende ved virksomheden er, at de fire forretningsmæssige søjler er forbundet på tværs af disse regioner (og underregioner) sådan, at søjlestrukturen afspejler sig på hvert enkelt kontinent, land og afdeling. Det betyder eksempelvis, at to medarbejdere, der fysisk er placeret ved siden af hinanden, ikke nødvendigvis arbejdsmæssigt har noget at gøre med hinanden. De kan i stedet være koblet til en gruppe af medarbejdere, der er placeret i forskellige lande, men som alle arbejder med det samme

arbejdsområde. Det betyder, at virksomheden i høj grad er organiseret via netværk og at disse netværk fra tid til anden kræver, at medarbejderne mødes fysisk med hinanden. På den måde ligger der en uudtalt forventning indlejret i de institutionelle rammer, der i høj grad udgøres af netværkssamarbejder om, at den enkelte medarbejder er villig til at foretage en rejse, når det er 'nødvendigt':

*"Det ligger mere eller mindre i kortene for hvis den europæiske chefs siger nu vil jeg gerne se alle de administrerende direktører fra alle lande, så skal du have en meget godt grund til at sige nej. Så det ligger lidt i kortene."* (Direktionssekretær fra Hewlett-Packard)

Der er altså tale om, at medarbejderne fra tid til anden i forskellige arbejdsmæssige situationer forventes fysisk at være til stede på bestemte tidspunkter, steder og begivenheder. Når eksempelvis chefen eller en projektleder fra et andet land indkalder til møde, kan det være vanskeligt for den enkelte at melde fra. Et forhold medarbejderne, ifølge ledelsen, accepterer som en del af det at arbejde hos Hewlett-Packard, omend det ikke altid fremkalder den samme følelsesmæssige begejstring:

*"Det kan blive så meget at nogle er trætte af det men til gengæld ved de jo nok også godt at når de tager jobbet så indebærer det nogle rejser. Så jeg kan da godt høre nogle der siger øv, nu skal jeg rejse igen pokkers også jeg er heller aldrig hjemme men man kan jo også sige pokkers nu regner det i dag. Det kan du ikke gøre noget ved. Det er lidt det samme."* (Direktionssekretær fra Hewlett-Packard)

Den internationale mobilitet er altså i lighed med Aalborg Universitet indlejret som 'skjulte forventninger' i de internationale rammer hos Hewlett-Packard. Ledelsen forventer, at medarbejderne er mobile og at de er villige til at foretage internationale arbejdsrejser. Dette betragtes i relation til arbejdslivet som naturaliseret og indiskutabelt.

Hos Hewlett-Packard i Danmark er medarbejdernes arbejdsopgaver centreret omkring arbejdsopgaver inden for administration, salg,

support og forskning/udvikling. Som omtalt arbejder virksomheden på tværs af nationale grænser, og den enkelte medarbejder har base i Danmark, men er også koblet til opgaver i andre lande. Medarbejderne hos Hewlett-Packard arbejder meget i felten enten hos kunder eller i andre afdelinger af organisationen. Eksempelvis er supportmedarbejdere ofte udstationeret hos kunden fra 14 dage til en måned for at hjælpe med implementering af et produkt, ligesom en række medarbejdere har organisatoriske opgaver på tværs af de nationale grænser. Dette kan være som medlem af en udviklingsgruppe, der arbejder med en konkret udviklingsopgave eller en overvågningsgruppe, hvis formål er at overvåge, om salget udvikler sig planmæssigt i de enkelte lande. Samtidig findes der en jobbank, hvor medarbejderen kan søge efter interne arbejdsopgaver nationalt såvel som internationalt, et spørgsmål jeg vender tilbage til. Idet medarbejderne er forpligtet af deres årlige indtjeningsmål (gælder ikke kun sælgere), søger de automatisk derhen i organisationen, hvor der for tiden findes ledige arbejdsopgaver. Det betyder, at man leder efter internationale opgaver inden for sit område, hvis der ikke er aktuelle nationale opgaver at udføre. Mange af medarbejderne fortæller således, at de kun opholder sig mellem halvdelen og en tredjedel af arbejdstiden på deres 'normale' arbejdsplads. Arbejdspladsen er indrettet som et stort kontorlandskab, hvor alle medarbejderne sidder sammen. Et princip der er gældende i alle Hewlett-Packard kontorer rundt om på kloden. En mandlig udviklingsmedarbejder beskriver sit arbejdsliv på følgende måde:

*"Altså mine arbejdsdage ser altid meget forskellige ud synes jeg, og det uanset om jeg arbejder her eller hos kunder, det kan være meget forskelligt. Jeg vil sige, hvis man skal se på det meget firkantet, så når man er ude hos kunden, så leverer man et eller andet, fordi man typisk har solgt sin ekspertise. Der skal leveres nogle timer, som kunden har betalt for, det har man så fokus på. Når jeg er her, jamen det kan godt være man stadig leverer nogle timer til kunden, men man bliver tit forstyrret af kollegaer, fordi han sidder der, så kan man lige spørge ham om et eller andet ikke. Det er jo også fair nok og fint nok, fordi man har brug for den kommunikation for at finde ud af hvad der*

*sker fagligt og salgsmæssigt. Har man brug for fuldstændig fred, jamen så kan man så arbejde hjemme, som jeg også gør det en gang imellem når familien så er smidt ud, så kan man få lidt fred til at arbejde.” (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Der er i mange tilfælde tale om varierende arbejdssteder, hvor medarbejderne ofte arbejder andre steder end deres 'normale' udgangspunkt, eksempelvis hos kunden, i andre afdelinger af organisationen eller fra hjemmet. Det bevægelige og fleksible arbejdsliv betyder, at mobilitet i lighed med forskernes på universitetet, er en integreret del af arbejdslivet:

*”Jamen, det er absolut integreret, totalt integreret. Det ikke er som i gamle dage inden jeg blev færdig med at læse. Der havde man et eller andet job og så nogle gange skulle du ud på en rejse, fordi du skulle på træningskursus eller et eller andet specifikt møde. Det var typisk noget med, at du forlod dit skrivebord, hvor der stod en pc'er på, og så tog du ud til det her møde, når du kom tilbage så lå arbejdet der stadigvæk. Sådan er det ikke i dag, i hvert fald ikke for mig. Jeg tror heller ikke det er for ret mange i den her virksomhed, fordi du tager din bærbare pc'er, du tager din mobiltelefon, så har du i princippet hele dit kontor med dig. Du kan lave det samme, hvor end du sidder henne i verden, så på den måde er det lettere. Du er nødt til det, og det er noget som har ændret sig meget over de sidste fem år. I dag er man nødt til at være på e-mail hele tiden, altså en e-mail, der er en halv dag gammel kan være fuldstændig 'out of date', fordi problemstillingen kan være løst inden du overhovedet når frem til den. Det er en meget ubehagelig fornemmelse, så man er virkelig 'always on' det er mottoet og det er ikke nogen overdrivelse.” (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Medarbejderne hos Hewlett-Packard oplever ikke så stærk en forankring til en konkret lokalitet, som det er tilfældet med medarbejderne på

universitetet, der har et permanent kontor som omdrejningspunkt for arbejdslivet. De opholder sig meget af deres arbejdstid uden for den afdeling de formelt er tilknyttet, og deres arbejdsliv er i høj grad forbundet og integreret med mobilitet. Virtuelle kommunikationsteknologier spiller derfor også en vigtig rolle i arbejdslivet som et instrument til hele tiden at være i kontakt med kollegaer, samarbejdspartnere og kunder. Medarbejderne modtager og sender dagligt store mængder af e-mails og foretager en række telefonopkald eller deltager i videomøder o.l. Den tid, hvor medarbejderne befinder sig på arbejdspladsen hos Hewlett-Packard i Birkerød, bruges i vid udstrækning til socialisering med kollegaer og til at orientere sig om, hvad der sker i virksomheden for derved arbejdsmæssigt at holde sig til ilden og sikre sig nye fremtidige arbejdsopgaver. Det åbne kontorlandskab fungerer som en 'arena' for socialisering og interaktion blandt medarbejderne, og sikrer, at den enkelte ved, hvad der rører sig i virksomheden for tiden. Ofte kommer der kollegaer hen og snakker, og dermed hører man om nye salgsaftaler, nye projekter og får således kendskab til nye mulige arbejdsopgaver. En mandlig salgsmedarbejder fortæller, at kontorlandskabet er centrum for samarbejde, idéudveksling, gensidig inspiration og problemløsning medarbejderne imellem.

Et generelt træk ved medarbejdernes fortællinger hos Hewlett-Packard er, at arbejde fylder meget og betyder meget. Medarbejderne udtrykker, at de arbejder 60-80 timer pr. uge og samtidig fylder arbejdet meget, også når de ikke befinder sig på arbejdspladsen. Generelt beskrives arbejdslivet som endnu mere intensivt, end hvad medarbejderne på universitetet beretter om. Et forhold der kommer til udtryk ved, at medarbejdere hos Hewlett-Packard i interviewene hyppigere beretter om, at de arbejder sent om aftenen og som det første tjekker deres mails om morgen, når de står op. Ligesom der også her er flere medarbejdere, der direkte udtrykker, at de føler sig stresset i hverdagslivet. På samme måde som på universitetet udtrykker medarbejderne generelt, at de har en høj grad af indflydelse på eget arbejdsliv og en stor frihed til selv at tilrettelægge arbejdslivet, hvilket har en vigtig betydning for medarbejderne, når de bliver spurgt om fordelene ved deres nuværende job:

*"Jamen, jeg har stor indflydelse. Jeg har utrolig stor indflydelse på mit eget arbejde, altså jeg har et virkeligt stort råderum, det kan jeg godt lide. Der er et meget uformelt arbejdsmiljø og sådan noget, men der er også en vis plads. Nu er jeg jo ikke i salgskontoret, men fordi jeg har et job for vores europæiske hovedkontor, så har jeg selvfølgelig også nogle muligheder for nogle højere grader af kreativitet og kan skabe nogle ting og sådan noget. Jeg kan så godt lide at have noget indflydelse. Det synes jeg helt klart er fordelene." (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Friheden og muligheden for kreativ udfoldelse er generelt også vigtig blandt medarbejderne på Hewlett-Packard. Foruden frihed over arbejdsudførelse beskriver medarbejderne hos Hewlett-Packard især også deres arbejdslivs indehold som præget af en høj grad af fleksibilitet:

*"[...] Vi har fleksibel arbejdstid og der kan være perioder, hvor jeg laver meget lidt, og der kan være perioder hvor jeg laver utrolig meget, altså hvor vi arbejder i døgndrift. Det er noget af det jeg synes er enormt godt ved at arbejde hos Hewlett-Packard, at det styrer du selv." (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Hos Hewlett-Packard arbejder man efter et akkordprincip, hvilket betyder, at hvis medarbejderen kan udføre arbejdet på den halve tid af det normerede, er det legalt at gå efter udført arbejde. Mange af medarbejderne peger dog på, at dette er helt urealistisk i praksis. Arbejdslivet hos Hewlett-Packard beskrives dog ikke udelukkende som kendetegnet ved frihed og fleksibilitet. Medarbejderne er også underlagt en række krav og forventninger fra organisationens side. Medarbejderne beskriver, hvordan det er nødvendigt hele tiden at være opdateret inden for sit felt. Som en mandlig medarbejder siger, så gælder det om: 'Hele tiden at forny sig, kan man sige, og få noget viden om de teknologier, der nu rører sig, fordi det ændrer sig. Hvis ikke man følger med, så står man uden job på et tidspunkt'. Det betyder for eksempel, at sælgerne



hele tiden må være på forkant med nyeste salgsteknikker og viden om de nyeste produkter. For udviklingsmedarbejdere gælder det om hele tiden at besidde en specialiseret viden inden for et konkret felt. Det kan blandt andet ske via højt specialiserede kurser, som kun udbydes ganske få steder i verden. En anden mandlig medarbejder beretter, hvordan han ofte sidder om aftenen og læser engelsksproget faglitteratur, som er hentet hjem fra udlandet, ligesom han ofte bruger fritiden til at surfe på nettet. Alt sammen for at kunne matche de forventninger, der stilles. Arbejdslivet er således ikke afgrænset til en bestemt arbejdstid eller et bestemt arbejdssted for medarbejderne hos Hewlett-Packard. Mange af medarbejderne udtrykker på forskellige niveauer, at arbejdslivet har deres store interesse og giver dem gode muligheder for personlig udfoldelse. En ledende mandlig Hewlett-Packard medarbejder giver følgende beskrivelse af sit forhold til arbejdet:

*"Godt spørgsmål, det er ikke under 37 det kan jeg skrive under på ...ha...ha...Jeg ved det faktisk ikke, du ved, jeg har altid sagt at arbejde i HP det er ikke et job, det er en livsstil. Samtidig kan jeg lide at arbejde, jeg kan lide at attrahere med mennesker. Man kan sige, at jeg har trods alt også en frihed i det her job, hvis jeg for eksempel har været ude længe og vejret er godt så kan det være jeg siger, jamen jeg tager mig en fridag eller bare en halvdag, hvis for eksempel jeg spiller golf. Jeg kan for eksempel godt finde på at aftale med en af mine venner her i Danmark, at vi skal gå ud og spille golf kl. 1 for eksempel. Så vil jeg måske være på nettet hjemmefra og læse min e-mails og så når klokken er 1, så står jeg ude på golfbanen og så spiller jeg golf resten af eftermiddagen, så har jeg så min mobiltelefon tændt, og hvis de så skulle ringe, jamen så må de ringe ikke. De kan få fat på mig, men jeg kan bare ikke læse e-mail." (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)*

En sådan beskrivelse viser, hvordan medarbejderne mikser arbejde med fornøjelse og har stor fleksibilitet til selv at bestemme, hvor og hvornår de vil arbejde. Medarbejderne fremhæver fleksibilitet og frihed som de vigtigste drivkræfter i arbejdslivet. Der er dog også en di-

mension i arbejdslivet, der virker i den modsatte retning. I modsætning til universitetet, hvor medarbejdernes præstation især bliver målt på akademisk meritering og publicering, spiller årlig indtjeningsmål og bundlinie en central rolle for de krav og forventninger, der stilles til den enkelte medarbejder hos Hewlett-Packard. I udgangspunktet er det som tidligere omtalt op til medarbejderen selv at finde arbejdsopgaver og projekter inden for organisationen, og medarbejderen er derfor afhængig af et stærkt netværk internt i virksomheden. Den enkelte medarbejder er bundet af individuelle årlige indtjeningsmål, der er opstillet af organisationen. En kvindelig salgsmedarbejder fortæller om kravene til indtjening:

*"[...] Det er fuldstændig ligegyldigt, hvor mange timer du er på arbejde, om du kan nå det på det halve, så gør det, men du skal nå dine mål. Man skal endelig passe på med ikke at forecaste for meget, så kommer det på dine mål næste gang."*  
(42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)

Indtjening til virksomheden er altså en vigtig parameter, som påvirker arbejdslivets indretning og udformning. Der opstilles årlige indtjeningsmål for den enkelte medarbejder i virksomheden, som det forventes, at medarbejderen indfrier. Skulle det mod forventning ske, at medarbejderen ikke opfylder de opstillede mål, bliver pågældende kaldt til en samtale, hvor der sættes fokus på at ændre dette forhold. En medarbejder, som mangler arbejdsopgaver her og nu, er derfor tvunget til hele tiden at søge efter nye arbejdsopgaver enten via sit netværk eller den interne jobbank. Findes der ingen nationale arbejdsopgaver, tvinges medarbejderne derfor indirekte til at søge efter arbejdsopgaver i andre lande for at kunne nå indtjeningsmålene. Lykkes det stadig ikke den enkelte medarbejder at nå målsætningerne, kan det i sidste instans betyde fyring. Kravene gælder ikke kun salgsmedarbejderne, men også de øvrige medarbejdergrupper, der ligeledes bliver målt i forhold til deres samlede indtjeningsevne til firmaet via et pointsystem. Det er dog i høj grad op til den enkelte medarbejder, hvordan de vil nå målene og derfor rummer jobbet også en høj grad af selvstændige valgmuligheder. Der er således et indbygget krav om, at medarbejderne

hele tiden skal være mere og mere effektive år for år. Dette stresser specielt dem med familie, som måske har vanskeligt ved at bruge mere tid på arbejdet. Mange af de medarbejdere, som ikke har familie, ser ikke dette forhold som det store problem. Medarbejderne kan generelt godt lide deres arbejdsform, som de føler giver dem en række fordele i forhold til en høj grad af selvbestemmelse, fleksibilitet og frihed i relation til arbejdslivet. Medarbejderne hos Hewlett-Packard har derfor, som det også er tilfældet med universitetets medarbejdere store ligheder med forestillinger om den kreative klasse.

### **Netværk og arbejdsliv**

Et centralt tema, som fremgår af medarbejdernes fortællinger i de to cases, er den betydning netværk har for arbejdslivet. De er vigtige for at kunne håndtere de daglige gøremål og for at kunne få adgang til viden, ressourcer og karrieremuligheder. I det efterfølgende vil jeg forsøge at indkredse nogle af de betydninger netværk har for medarbejderne, idet disse spiller en vigtig rolle i forsøget på at forstå arbejdsmobiliteten. Enkelte af medarbejderne skelner mellem personlige netværk og officielle netværk, hvor de repræsenterer et projekt, en organisation eller et forskermiljø. Ofte kan det dog være vanskeligt at skelne mellem personlige og institutionsrelaterede netværk, da disse ofte er sammenfaldende. Et officielt netværk mellem forskellige institutioner indebærer ofte, at der dannes personlige relationer og omvendt skabes officielle netværk ofte via personlige relationer, bekendtskaber og venskaber. I det efterfølgende fokuseres der specifikt på betydningen af netværksdeltagelse på det personlige plan. At personlige netværk spiller en vigtig rolle for medarbejderne i deres arbejdsliv eksemplificeres af nedenstående to citater:

*"Hvis du ikke i en virksomhed som Hewlett-Packard kan netværke eller hvad det nu hedder på dansk, altså skabe dig dit netværk, så kan du ikke fungere. Det er faktisk et must, det har jeg altid været utrolig god til at skabe netværk og holde netværk både internt og eksternt. Det er ikke noget problem for mig, men jeg har set kollegaer der har knækket halsen på ikke at være i stand til det. Også kollegaer som har været ældre*

*end mig, og som har haft mere erfaring end mig, men som bare ikke i samme grad har været i stand til at lave det, og de falder ud. Det er den måde Hewlett-Packard fungerer på altså organisationen, den er meget drevet af folks eget initiativ, den er sådan meget amerikansk det frie initiativ på en eller anden måde. Der er selvfølgelig nogle officielle strukturer og en officiel organisation, men mange ting fungerer i virkeligheden på det uformelle uofficielle plan ved at ting går på tværs sådan er Hewlett-Packard bare. Det kan jeg godt lide, men det er ikke sikkert, at alle kan lide det.” (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Medarbejderen fra Hewlett-Packard fortæller, at hvis man ikke evner at netværke har man minimale chancer for at overleve i organisationen. Dette skyldes, som omtalt i ovenstående, at medarbejderne internt og eksternt er afhængige af hele tiden at skaffe sig nye arbejdsopgaver. Uden netværkskompetencer er det vanskeligt at opfylde de omtalte årlige indtjeningsmålsætninger for medarbejderen. Netværk udgør en slags uformel organiseringsform, som er nødvendig at kende for at kunne håndtere arbejdspladsens krav og forventninger. Det er nødvendigt for medarbejderen at kunne håndtere netværk, at kende de sociale spilleregler i en netværksafhængig organisation. På universitetet spiller netværk ligeledes en vigtig rolle:

*”[...] De er vigtige fordi, det er der jeg får mine indtryk, og det er der jeg ligesom kan få tilbagemeldinger for mine idéer og hvor jeg får nye idéer, som jeg kan bruge i min forskning og det har været enormt vigtigt. Hvis jeg nu var på et institut, hvor vi var en stor gruppe, som jeg ville sige havde en kritisk masse der alle sammen forskede inden for nogenlunde det samme, så tror jeg ikke at netværk ville være vigtige på samme måde. Jeg er altså den eneste der sidder her og forsker i socialisering af normer, og der får jeg ikke det, som jeg har brug for af mine kollegaer i feedback på mine idéer. Jeg får noget, men jeg får ikke nok, og jeg får ikke det som jeg har brug for. Der er også den der menneskelige faktor som jeg refererede til, at hvis*

*man kender hinanden, så har man en tendens til at referere til hinanden, man har en tendens til at spørge hinanden om deltagelse i projekter og blive inviteret til at tale til forskellige steder. Jeg vil kunne ringe op eller e-maile dem og bede folk om at komme her og give forelæsninger osv. Det er også vigtigt, så der er også nogle ekstra eller bieffekter som de studerende så får glæde af, at man kan ringe og få en eller anden international anerkendt forsker til Aalborg. Det ville man måske ikke kunne, hvis man aldrig havde mødtes over en kop kaffe på en eller anden konference ude i verden.” (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

Konkret betyder gode netværksforbindelser i forhold til at håndtere arbejdslivet eksempelvis, at den ansatte kan skaffe en dygtig gæsteforelæser til universitetet eller få inspiration og ny viden til forskning. Netværk kan dannes mange forskellige steder, eksempelvis på arbejdspladsen, hos kunden, til en konference eller via virtuelle kommunikationsformer. Både hos Hewlett-Packard og på Aalborg Universitet betyder netværk adgang til viden og ressourcer. På universitetet foregår meget vidensudveksling og vidensproduktion via netværk. Netværk kan have mange forskellige funktioner, således kan motivationen til at oprette en relation være et behov for en specialiseret viden, som kun findes få steder rundt om på kloden, eller det kan være et ønske om at indgå i en faglig vidensudveksling med andre forskere. Eksempelvis er det vigtigt, hvis en forsker arbejder alene at skabe kontakt med andre forskere, der også arbejder alene eller måske er medlem af et større forskermiljø på en institution, hvortil der kan åbnes døre via en forbindelse. Invitationen til at indgå i et formaliseret netværksarbejde kan betyde, at forskeren får adgang til forskningsmidler, som er søgt hjem til forskningsprojektet, ligesom det også kan betyde, at forskeren får mulighed for at publicere sammen med andre forskere:

*”[...] Det er i hvert fald vigtigt for forskere at vide, hvordan situationen er på dit felt og sådan noget og det kan være svært at finde ud af, hvis ikke du er med i nogle netværk. Desuden vil jeg sige, at mange af pengene til forskning nu om dage jo*

*også kommer fra projekter, og projekter baserer sig altid på netværkskendskaber. Når du etablerer et projekt, så gør du det ud fra, hvem du kender fra dit netværk, fordi så kan du hurtigt få projektet beskrevet, så det at være med i et netværk, det er jo sådan set både videnskabsmæssigt, men også med henblik på ressourcer en vigtig del synes jeg.” (50-årig kvindelig professor fra Aalborg Universitet)*

Lignende eksempler findes blandt medarbejderne hos Hewlett-Packard. Netværk er her også vigtige i et videns- og ressourceperspektiv. Hvis en udviklingsmedarbejder eksempelvis har et teknisk problem, trækker vedkommende på én eller flere af personerne i sit netværk. Dette kan eksempelvis være en kollega, der arbejder i Frankrig eller USA, og som beskæftiger sig med det samme arbejdsområde. På den måde handler netværk i høj grad om udveksling af viden og informationer til brug for at løse de daglige arbejdsopgaver og problemer.

En anden vigtig drivkraft for medarbejdernes netværksdeltagelse er mulighederne for via netværksopbygning at forbedre de fremtidige karrieremuligheder. Den rigtige forbindelse til en anden person kan, være af afgørende betydning næste gang medarbejderen ønsker at rykke et trin op af karrierestigen. En kvindelig salgsmedarbejder fra Hewlett-Packard peger på, hvordan gode netværksforbindelser er vigtige for ens fremtidige karrieremuligheder:

*”[...] Så tror jeg faktisk de næsten er vigtigere for de muligheder du får for job fremover, at du er anerkendt og så videre, at du har etableret relationer de rigtige steder. Det betyder noget, når du for eksempel skal have et job, at der er nogle der kender dig i forvejen. Selv om det er unfair, så har man en eller anden idé om det velkendte. Her er et navn jeg kender, jeg ved hvad jeg får, hvis jeg tager den her person jamen et eller andet sted tæller det utroligt meget, urimeligt meget vil jeg sige.” (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

En lignende fortælling findes blandt de ansatte på universitetet. En

kvindelig Ph.d.-studerende fortæller således, hvor vigtigt det er for hende at møde personer fra andre virksomheder på konferencer for derved at styrke de fremtidige karrieremuligheder:

*"[...] Når man skal have et job, så er det selvfølgelig også rart at have nogle at spørge fordi man møder alligevel nogle firmaer. Jeg har været på flere konferencer, der er sådan lidt næringslivsprægede ikke, og der er det altså tit man møder folk fra andre firmaer, og så er det jo rart nok, at man måske har nogle idéer om, hvor man måske vil arbejde osv."* (28-årig kvindelig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)

Her virker netværksdeltagelse altså fremmende for den enkelte medarbejder. En del af øvelsen handler om at blive set af andre og møde nye personer, og netværk handler om, at man kan finde hinanden. Gode relationer giver medarbejderen mulighed for at få adgang til viden, resourcer og karrieremuligheder. Det er derfor vigtigt, at kunne skabe netværk, hvis medarbejderen vil have succes på arbejdspladsen. I det følgende vil jeg forsøge at udforske, hvordan netværk skabes og vedligeholdes, samt hvorfor netværk ofte har en central betydning i forhold til den internationale arbejdsmobilitet.

### **Netværk, bekendtskaber og venskaber**

Medarbejderne har ofte svært ved at beskrive, hvordan netværk dannes og vedligeholdes i praksis men er, som det fremgik af ovenstående, fokuseret på at netværk spiller en afgørende rolle for at kunne være succesfuld på den moderne arbejdsplads. Netværk har mange forskellige niveauer og betydninger. Det er gennem netværk, du kommer til at kende de 'rigtige' personer og det er dér, hvor du selv bliver kendt af andre, hvilket er noget jeg samlet set benævner *bekendtskab*. En mandlig professor fra universitetet fortæller, at hans netværksforbindelse betyder at: 'Jeg har utrolig mange venner rundt om i verden, fordi man kender hinanden, man mødes og drikker en kop øl og får snakket om alt muligt'. Det fysiske 'face-to-face' møde spiller en vigtig rolle for at etablere bekendtskab. Gennem 'face-to-face' interaktion og 'samtidig tilstedeværelse' får medarbejderen mulighed for at få kendskab til an-

dre og sikre, at de kommer til at kende en selv. At kende nogle eller at være kendt af andre er et vigtigt instrument til at få ting til at lykkes på arbejdspladsen:

*"[...] Et eller andet sted er det vel også noget med, at man skal have noget at tilbyde selvfølgelig skal man have et godt ry og et godt navn selv. Det er også en del af det, at man har et navn. Når du henvender dig et eller andet sted så siger man, nå ja det var jo hende der eller ham der, og så ringer der en eller anden klokke... Det er noget med helst at gå så højt op i organisationen som du kan komme, og sørge for at du bliver anerkendt for dine præstationer. Du skal lave et godt stykke arbejde, men det er i sig selv kun en meget lille del af det. Du skal også sørge for at blive kendt, for hvis ikke du kommer ud, altså dem der bare sidder og gemmer sig nede under bordet, så kan det være lige meget Du skal sørge for ikke at være tilbageholdende eller genert og gå i dialog med de mennesker, være åben, udadvendt og modtagelig, og ikke bare komme farende vildt og vanvittigt, men ligesom også fornemme hvor din modpart er. Altså nogle vil måske mene, at det er noget med at slikke andre, det kan jeg så ikke lide, og synes ikke man skal være for klistret vel. Jeg kan ikke lide dem der, hvis der kommer en ny chef kaster sig over dem fra den første dag, og siger nu skal du høre hvem jeg er, og hvad jeg kan, det er ikke mig. Jeg kan godt lide det på en anden måde, der skal helst være en eller anden årsag, men det kan man jo så sørge for at der kommer. Der skal være et eller andet der danner grundlag for, at man starter på at bygge en relation." (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Det handler altså om at opsøge steder og tidspunkter for et møde, der øger sandsynligheden for tilfældigt at møde nye potentielle netværksrelationer eller gamle bekendtskaber. Her spiller det fysiske 'face-to-face' møde og 'samtidig tilstedeværelse' en vigtig rolle, idet en sådan socialiseringsform giver muligheden for at mødes med de mennesker, der har betydning for en selv og ens muligheder. At kunne netværke rummer altså et krav om 'samtidig tilstedeværelse', hvor de sociale



forpligtigelser er vigtige. Det er vigtigt, at møde specifikke mennesker 'face-to-face' fra tid til anden, at kunne socialisere med dem og besidde evnen til at konversere, sanse og aflæse kropssproget hos 'den anden' (jf. kapitel 3). Medlemmerne i et netværk står i et gensidigt afhængighedsforhold, man skal som den kvindelige medarbejder fortæller, kunne give noget igen for at kunne modtage. Det gælder ikke bare om at bygge relationer, men også om, hvilken position de personer man knytter relationer til besidder og vigtigst, hvilke relationer de har til andre betydende personer (Wellman 1999:xviii). Som den kvindelige medarbejder hos Hewlett-Packard fortæller, gælder det om at gå så højt op i organisationen som muligt og blive anerkendt for sine præsentationer. Dette samme element fremstår tydeligt blandt de interviewede medarbejdere på universitetet. En medarbejder forklarer, hvordan en forsker er afhængig af at være kendt blandt andre og indgå i de 'rigtige kredse', dette styrker ens muligheder for at publicere og komme med i forskellige projekter. En kvindelig lektor sammenligner det netværksbaserede akademiske arbejdsliv med forholdene for en skuespiller:

*"[...] Det kommer selvfølgelig an på om der er indflydelsesrige personer i de her netværk eller ej, men jeg tror bestemt at det har betydning for ens karriere, hvis man skulle få brug for det, at man kan referere til kendte akademikere inden for ens faglige område. Det er jo ligesom at være skuespiller, der er nogle der er mere kendte end andre, nogle der er mere vigtige end andre og sådan er det bare." (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

For at sikre og vedligeholde bekendtskaber gennem 'samtidig tilstedeværelse' spiller den arbejdsrelaterede rejse generelt en vigtig rolle for medarbejderne i de to cases. Arbejdsrejsen er et vigtigt instrument til at være på de steder og de tidspunkter, hvor sandsynligheden for, at tilfældig 'face-to-face' socialisering mellem mennesker med fælles interesser vil opstå, er stor. Som en medarbejder udtrykker, er det vanskeligt at blive bekendt med andre, hvis man ikke rejser og møder nye mennesker. Deltagelsen i forskellige aktiviteter i udlandet skaber og vedligeholder kontakter, der er vigtige for at klare sig i organisationen.

Man kan således her tale om vigtigheden af 'organiseret tilfældighed'. Deltager man i et møde, et seminar, en konference eller en messe, har man muligheden for 'tilfældigt' at møde nye mennesker, se gamle bekendte eller få sat ansigt på et navn man har kommunikeret med via mail, eller kender gennem andre. På universitetet, hvor medarbejderne ofte gennem publiceringer kender andre af navn, men ikke af ansigt eller personligt, udgør konferencen en vigtig 'arena' for at få sat ansigt på andre og knytte kontakter. Rejser man til en netværksaktivitet for at møde nye bekendtskaber, så vil en række situationer opstå for 'tilfældigt at mødes', eksempelvis til en middag efter en konference eller møde, hvor man lige pludselig opdager en masse fælles interesser med sidemanden, hvilket måske kan være starten for et videre samarbejde. Medarbejderne kan ikke på forhånd vide, hvilke relationer de vil skabe ved at deltage i eksempelvis en konference eller en workshop, men de kan have en formodning om, at den specifikke event vil være et godt udgangspunkt for at skabe nye relationer. En mandlig ph.d.-studerende på universitetet fortæller:

*"Det har en stor betydning for mig, men sjældent sådan at jeg kan sige nu rejser jeg af sted for at danne netværk med person a, b og c. Det sker selvfølgelig nogle gange, at man rejser ud for at mødes med nogle helt konkrete mennesker, som man vil etablere et eller andet samarbejde med. Det er dog ligeså meget det med de kontakter der opstår gennem sådan en rejse. Det er tit at jeg støder på en eller anden person, som jeg bagefter kan trække på i forskellige sammenhænge formelt eller uformelt. På samme måde er der også nogle gange nogle der henvender sig til mig, fordi jeg har talt med dem et eller andet sted, når jeg har været ude at rejse, eller de har været her." (28-årig mandlig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)*

Det har også en vigtig betydning for medarbejderne hos Hewlett-Packard at deltage i møder, konferencer, kurser o.l., hvor der er en god mulighed for at socialisere og skabe netværk, som er vigtige for at kunne få nye arbejdsopgaver og arbejdsområder i fremtiden. Virksomheden er så stor, at medarbejderne ofte har oplevet, at de virtuelt har arbejdet

sammen med kollegaer, de aldrig har mødt 'face-to-face'. Derfor kan en kursusdeltagelse være vigtig, fordi medarbejderne ofte vil møde nogle af deres relationer 'real life'. En mandlig supportmedarbejder fra Hewlett-Packard fortæller om, hvordan en kursusdeltagelse i udlandet er vigtig for at styrke hans netværksrelationer:

*"Jeg har ofte været på kurser, hvor jeg møder folk jeg faktisk kender på forhånd, men aldrig har mødt eller set, men kun har e-mailet med eller snakket i telefon med. Det er utroligt givtigt så at møde dem face-to-face, som man siger, at få sat ansigt på personen, det gør at man i højere grad bruger den person som en del af ens netværk, når man ved hvordan vedkommende ser ud. Man møder selvfølgelig også en masse nye personer. Jeg vil sige mange af de kontakter jeg har til vores udviklingsafdelingsafdelingovre i Colorado, som er meget relevant for de ting, som jeg arbejder med, det er jo blandt andet fordi jeg har været dervore og mødt nogle mennesker og fået nogle kontakter. De mennesker holder man også lidt vedlige ved at deltage i forskellige seminarer. Jeg var på et Hewlett-Packard seminar i Monaco sidste efterår i november måned både for Hewlett-Packard internt og for eksterne partnere og kunder. Der kom selvfølgelig en masse mennesker fra forskellige steder i Europa og USA som deltog og som holdt indlæg på de seminarer. Der får man ligesom opdateret ens netværk, hilst på folk igen og skabt sig nogle nye forbindelser så det er i høj grad også vigtigt at deltage i sådanne events." (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Dette illustrerer, hvordan 'face to face' interaktion spiller en vigtig rolle i forhold til at få sat ansigt på sine virtuelle relationer, skabe helt nye relationer samt ikke mindst 'samle op' på gamle bekendtskaber. De uformelle situationer spiller således en vigtig rolle. For hele tiden at have et velfungerende netværk, er det nødvendigt løbende at foretage en øvelse i stil med ovenstående.

Udover, at netværk fungerer som rammen for udbredelsen af bekendtskaber, kan disse arbejdsmæssige relationer over tid transforme-

res til egentlige *venskaber*. At skabe netværk foregår ikke i et lufttomt rum, men medfører også relationsbygning, der i nogle tilfælde inkluderer venskaber, som rækker ud over arbejdsfæren. Nogle professionelle netværk er udelukkende rene professionelle relationer, mens andre udvikler sig til deciderede venskaber. Venskaber i en netværks solidaritet adskiller sig fra bekendtskaber ved, at den enkelte medarbejder kan søge og give hjælp i spørgsmål, der rækker udover arbejdsfæren og ind i privatlivet (Wittel 2001:59). En kvindelig lektor fra universitetet fortæller om forholdet mellem venskab og bekendtskab:

*"Det kommer jo lidt an på, man møder jo også nogle, hvor man decideret ikke bryder sig om dem og siger man nice meeting you.....ha....ha...og så piler man af sted. Inden for det sidste år, der har jeg mødt mange mennesker, hvor der også har været et socialt element i netværket. Der skal selvfølgelig andre ting til, hvis man har nogenlunde samme alder, har samme interesser og samme samfundsmæssige udsyn osv. Så vil der vel også være sammenfald, hvor man også vil bryde sig om disse mennesker og gå ud og spise middag, og så kommer man til at snakke om ens børn i stedet for ens paper noget i den stil. Det sociale kommer helt sikkert i enden på det professionelle." (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

Gentagen interaktion mellem individer har tendens til også at afføde venskaber over tid (Feld & Charter 1998:140). Dermed bliver den netværksdrevne arbejdsplads også rammen for skabelsen og vedligeholdelsen af venskaber. Arbejdsnetværk er kilden til mange forskellige venskaber, idet de udgør rammen for møder, interaktion og kommunikation og medvirker til at vedligeholde og udvikle venskaber (ibid.:136-137). Når en relation strækker sig udover arbejdsfæren får den karakter af et personligt venskab, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved, at individerne forsøger at hjælpe hinanden med problemer, der er relateret til andre af hverdagslivet områder. Eksempelvis fortæller en mandlig professor fra universitetet om, hvordan hans arbejdsnetværk har afstedkommet venskaber over hele kloden. Venner, som han kommunikerer med og indimellem besøger både i forbindelse med inter-

ationale arbejdsrejser eller privat sammen med familien. Han trækker også nogle gange på disse venskaber i privat regi, eksempelvis da datteren studerede i udlandet og fik problemer:

*"Ja, vi har et netværk, og det har også gjort, at for eksempel min ældste datter, da hun var i USA, og havde et problem så kunne hun bare lige henvende sig til en jeg kender, og så boede hun hos hans familie. Vi kender hinanden, vi har plukket vindruer i Italien med en af vores gode venner som desværre er død nu med alle børnene. De har oplevet, hvad det vil sige, så netværket er også socialt." (61-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)*

Pointen er således, at netværk for medarbejderne ikke skabes i et socialt, økonomisk eller individuelt vakuum, men har en bredere social basis. Venskaber udvikles og vedligeholdes i et større kompleks af gensidige relationer, der medvirker til at give hver relation og venskab dets form og struktur. Netværk strækker sig, som det fremgår af ovenstående gennemgang, i en række tilfælde udover arbejdsfæren og væves sammen med det øvrige hverdagsliv. Dermed tematiserer internationale arbejdsnetværk også spørgsmålet om, hvordan bekendtskabs- og venskabsrelationer - både professionelle og private - vedligeholdes over distance. Venskaber og relationer, der som omtalt i kapitel 3 med transport- og kommunikationsteknologiudviklingen, er blevet mulige at vedligeholde og endda skabe på distance (se også Adams 1998:157). Udviklingen af venskaber på tværs af nationale grænser medvirker også til at give den arbejdsrelaterede rejse en betydning, der rækker udover det rent arbejdsmæssige perspektiv. Som jeg vil illustrere i de efterfølgende kapitler bruger medarbejderne også disse rejser til at vedligeholde venskaber.

## **Opsamling**

I dette kapitel har jeg gennemgået, hvad der kendetegner det daglige arbejde hos henholdsvis Hewlett-Packard og Aalborg Universitet. Analysen i kapitlet viser, hvordan arbejdet fylder meget hos medarbejderne i de to organisationer og har stor betydning for den enkeltes

selvforståelse. Generelt er tilgang til arbejdslivet orienteret mod karriere, og medarbejderne kigger ikke på klokken i forhold til arbejdstiden. Medarbejderne beskriver et intensivt arbejdsliv, der strækker sig ud over den normale 37 timers arbejdsuge, hvilket er betydeligt mere end en traditionel industriarbejders. Arbejdslivet er kendetegnet ved fleksibilitet og en høj grad af frihed for den enkelte medarbejder til selv at tilrettelægge og planlægge arbejdet. Elementer som også er noget medarbejderne vægter højt i forhold til arbejdslivet. De værdsætter, at der er gode muligheder for personlig udfoldelse og indflydelse på eget arbejdsliv. Disse kendetegn gælder generelt for medarbejderne i de to organisationer, men der eksisterer dog også, som jeg senere vil vise i kapitel 6, en stor forskel på, hvordan medarbejderne håndterer arbejdslivet specielt i forhold til den internationale mobilitet.

Som det blev vist indledningsvist ligger der en række usynlige forventninger indlejret i medarbejdernes arbejdsliv omkring at skulle være mobile på en international skala både på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard. Der findes en kerne af aktiviteter, hvor medarbejderne via kulturelt indlejret forventninger forventes at være fysisk tilstede i forhold til forskellige begivenheder, steder og tidspunkter. Medarbejderne stilles således over for en række specifikke krav. På Aalborg Universitet forventes det, at medarbejderne bedriver forskning og formidler sin forskning internationalt. Medarbejderne er således nødt til fra tid til anden at rejse for at præsentere deres resultater på internationale konferencer eller for at deltage i internationale forskningsnetværk. Hos Hewlett-Packard opstilles der målsætninger for medarbejdernes årlige indtjeningsmål, som det forventes, at de opfylder, og de må derfor ofte søge derhen, hvor arbejdet findes. Ligesom det forventes at medarbejderne, hvis de får besked fra deres chef om komme til møde eller arrangement i et andet land, er villige til at rejse. I begge tilfælde er der tale om en 'kerne' af forpligtigelser, som det er vanskeligt for medarbejderen helt at undslå sig, hvis de vil beholde den arbejdsmæssige position, som de har i dag. I forhold til at leve op til de krav, der stilles til medarbejderne, spiller netværk en vigtig rolle, idet de giver adgang til viden og ressourcer, hvilket den enkelte medarbejder er afhængig af. De åbner døre, når det gælder løsningen af daglige problemer, og de styrker fremtidige karrieremuligheder. I relation til den netværks-

drevne arbejdsplads spiller evnen til at kunne etablere bekendtskab og venskab derfor en central rolle. Det gælder om at lære de rigtige personer at kende og blive kendt blandt disse. Bekendtskaber kan over tid udvikle sig til egentlige venskaber, hvor medarbejderne hjælper hinanden med ting, der ligger ud over den normale arbejdssfære. En vigtig social praksis for at kunne danne relationer og interagere med andre, er fysisk 'face-to-face' interaktion og 'samtidig tilstedeværelse'. I relation hertil er 'organiseret tilfældighed' et nødvendigt element. Det at være på bestemte tidspunkter og steder er vigtigt for medarbejderen på den netværksdrevne arbejdsplads. Medarbejderne er således meget bevidste om, nødvendigheden ved at opsøge steder, hvor det er muligt 'tilfældigt' at møde mennesker, som de ønsker at danne relationer med, eller mennesker de ønsker at vedligeholde eksisterende relationer med. Sådanne steder for 'organiseret tilfældighed' repræsenteres blandt andet af konferencen, kurset, workshopen, seminaret, messen o.l.

I denne sammenhæng spiller den internationale arbejdsmobilitet en vigtig rolle som et instrument for medarbejderne til at kunne socialisere med andre. I relation til at etablere og vedligeholde netværksrelationer spiller virtuelle kommunikationsformer ligeledes en vigtig rolle, idet de ligesom den arbejdsrelaterede rejse udgør den materielle support til de forskellige netværk. At sende en mail eller foretage et telefonopkald er også vigtigt i forhold til at bevare kontakten med en kollega, samarbejdspartner eller ven et andet sted på kloden. I kapitel 7 vender jeg mere uddybende tilbage til, hvordan de forskellige arbejdsaktiviteter har forskellige betydninger for, hvordan man socialiserer i sine netværk. Nogle aktiviteter og arbejdsopgaver har en større tendens til at udløse international rejseaktivitet i forhold til andre, der i højere grad håndteres via virtuelle kommunikationsformer. I det efterfølgende kapitel 5 vil jeg i første omgang se nærmere på, hvad der kendetegner selve den internationale arbejdsrelaterede rejse, og hvilke betydningsmønstre, der knytter sig til en sådan mobilitetspraksis på den netværksdrevne arbejdsplads.

## Et liv i korridorer<sup>1</sup>

- på rejse med vidensmedarbejderne

*Jamen du oplever andre ting, du slapper af. Det er arbejde, man er vant til at sidde i en flyver, så jeg får ikke den der lidt barnlige glæde hver gang jeg skal op at flyve, eller ud på en lang rejse, men man oplever kultur og lande og natur på en helt anden måde.*

28-årig mandlig sælger fra Hewlett-Packard

*[...] Så kører du ud til lufthavnen eller hvordan jeg nu kommer der ud, og tager en flyver. Jeg flyver altid og så flyver du et eller andet sted hen, stiger ud af flyveren og tager en taxa og så er du henne på hotellet. Derefter forbereder du dit paper, så holder du dit oplæg, og tager på konference, og så er den færdig, og så tager du hjem med det samme igen modsat taxa, fly, bil og hjem.*

50-årig kvindelig professor fra Aalborg Universitet

### Prolog

Enhver rejse starter med en afsked og slutter med en velkomst. Men inden da har den rejsende været omkring en række overvejelser om at foretage rejsen eller ej og selve udformningen af rejsen, hvilket også gælder for medarbejdere på Hewlett Packard og Aalborg Universitet. I dette kapitel vil jeg se nærmere på, hvad der kendetegner arbejdsrejsen, samt på de mekanismer og betydningsmønstre, der specifikt knytter sig hertil. Der argumenteres i kapitlet for, at arbejdsrejsen ikke udelukkende kan betragtes som en pligt, der er pålagt den enkelte medarbejder i forbindelse med jobbet. Den internationale arbejdsmobilitet knytter en

<sup>1</sup> Jeg har lånt metaforen fra Karl G. Høyer, Vestlandsforskning i Norge, der fremførte denne på et arbejdsseminar afholdt på Aalborg Universitet i efteråret 2001.



lang række mekanismer og betydningsmønstre til sig, der rækker langt ud over den traditionelle arbejdssfære. I kapitlet vises, hvordan den enkelte medarbejder har et ambivalent forhold til den internationale arbejdsrejse, idet rejsen på den ene side betragtes som grå og monoton, og på den anden side relaterer sig til spænding og mystik. Arbejdsrejsen betragtes i sig selv som kedelig og monoton, men der knytter sig en række forskellige betydninger til arbejdsrejsen i sin helhed, der bevirker, at den stadig er attraktiv eller udfylder en vigtig rolle for den enkelte medarbejders arbejdsliv. Det vises således i kapitlet, hvordan medarbejderne blandt andet mikser ikke-arbejdsmæssige aktiviteter med arbejdsrejsen og dermed også indfører et fornøjelseselement. I det efterfølgende vil jeg derfor konkret følge medarbejderne på deres arbejdsrejser fra start til slut, samt se på hvilke betydninger arbejdsrejsen opfylder for medarbejderne i de to organisationer.

### **Afgang: Når tiden er vigtig!**

Inden en arbejdsrejse påbegyndes skal den enkelte medarbejder beslutte, om han vil foretage arbejdsrejsen eller ej, og hvordan rejsen skal forløbe. På grund af den meget forskelligartede organisatoriske opbygning af Aalborg Universitet og Hewlett Packard, som blev nærmere beskrevet i kapitel 4, er der forskel på den måde rejseaktiviteten i de to organisationer understøttes. På Hewlett Packard er planlægningen af arbejdsrejsen organisatorisk sat i system. Rejsen betales fra firmaets rejsekonto og organisationen har en samarbejdsaftale med en ekstern rejsearrangør, der står for alt det praktiske i forbindelse med rejsen og sørger for at få reserveret hotellet og få booket flybilletten:

*"Hos Hewlett-Packard har man centraliseret det, så jeg udfylder for så vidt bare en webside med de oplysninger på og sender det af sted, og så har jeg nogle rejsefolk, der laver resten til mig. Jeg foretrækker personligt sådan noget som e-ticket. Jeg skal rejse til Tyskland nu her på mandag i næste uge og ved at have en e-ticket, så er det nemmere for mig, fordi jeg er ikke afhængig af, at de skal aflevere en fysisk billet til mig. Jeg er heller ikke afhængig af at skulle ud i en lufthavn og ind i et eller andet rejsebureau og hente en billet. Jeg kan simpelthen*

*sætte mit bonuskort ind og så kan jeg få billetten, det er helt klart en lettelse for mig.” (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)*

Der er altså tale om, at arbejdsrejsen organisatorisk er systematiseret, som en del af den måde organisationen fungerer på. På universitetet er det ikke systematiseret helt på den samme måde, og det varierer meget fra medarbejder til medarbejder og fra institut til institut, hvordan arbejdsrejsen planlægges og organiseres. Universitetet har også en aftale med en ekstern rejsearrangør, som håndterer alt det praktiske i forbindelse med en arbejdsrejse, men på grund af den mere autonome struktur er det ikke alle medarbejdere, der benytter sig af denne ordning i forbindelse med en rejse. Det skyldes blandt andet, at en arbejdsrejse på universitetet kan være finansieret forskelligt fra gang til gang. Rejsen kan eksempelvis være betalt af instituttet, ekstern partner, personlige bonuspoint eller af overarbejdstimer. Derfor er det også meget forskelligt, hvordan rejsen planlægges. Mange PhD-studerende klarer alt det praktiske selv, mens lektorer og professorer ofte overlader det til en sekretær.

Den enkelte medarbejder har en høj grad af indflydelse i relation til, hvor hyppigt vedkommende vil foretage en international arbejdsrejse. Beslutningskompetencen ligger i høj grad hos medarbejderne, når det gælder, hvor hyppigt de vil foretage en arbejdsrejse og til hvilket formål. Nogle gange kan der dog være situationer, hvor det kan være overordentligt vanskeligt at sige nej til en rejse, eksempelvis hvis der indkaldes til et europæisk møde i en tværnational gruppe. En mandlig salgsmedarbejder fra Hewlett-Packard fortæller om sin chefs holdning til hyppigheden af arbejdsrejser:

*”Jeg tror sådan set han ville være ligeglad, han vil sige, at jeg skal rejse, det der er nødvendigt. Det bestemmer jeg jo selv, det er ligesom momentet i det. Det er jo ikke min chef, der bestemmer, hvor mange gange jeg skal rejse, det er mig selv, så man kan sige, at hvis en anden person kunne varetage jobbet med halvdelen af rejserne, så ville det være ok, så længe jobbet bliver varetaget men fysisk, mener jeg, det er umuligt.” (51-årig*

Der er altså rum for selvstændige beslutninger i forhold til internationale arbejdsrejser. Det er bemærkelsesværdigt, at medarbejderne har en høj grad af selvstændig beslutningskompetence, når det gælder om at planlægge niveauet for den arbejdsrelaterede rejseaktivitet. Men der er som beskrevet i kapitel 4 nogle strukturelle rammer, der bevirker, at medarbejderen ikke træffer sådanne beslutninger i et vakuum. Beslutningerne om at foretage en arbejdsrejse træffes med udgangspunkt i elementer som interne jobmuligheder, kundeønsker, karrieremuligheder, netværksdeltagelse, internationale publiceringer samt personlig indtjening o.l.

I forhold til transportmiddelvalg fortæller medarbejderne i de to organisationer, at rejsen ofte udføres med en blanding af forskellige transportmidler, eksempelvis fly og bil eller fly og bus. Det er dog karakteristisk, at flyet stort set altid indgår som det centrale transportmiddel enten alene eller i kombination med andre. Medarbejderne udtrykker generelt, at de ikke gør sig mange overvejelser omkring transportmiddelvalg, fordi der ofte kun er én realistisk mulighed, nemlig flyet. Som en medarbejder fra Hewlett Packard udtrykker: 'Jeg overvejer aldrig andet end at flyve, jeg overvejer kun hvilket flyselskab, jeg skal med'. En kvindelig professor fra universitetet fortæller følgende om sine overvejelser omkring transportmiddelvalg:

*"Med internationale rejser er der sådan set ikke ret mange overvejelser at gøre sig, sådan rent overordnet vil jeg sige. Det ender jo altid med en flyver et eller andet sted, så det er jo bare med at finde ud af, hvilke tilbud der er og få fat. Der vil jeg sige, at tiden er en vigtig faktor altså et eller andet med at tage tre dage ekstra, for at du kan få rejsen 200 kr. billigere, den går jeg altså ikke med på. Det er et eller andet med at finde nogle rejser der tidsmæssigt passer i forhold til det du skal og er prismæssigt rimelige." (50-årig kvindelig professor fra Aalborg Universitet)*

Valget af fly som det primære transportmiddel er altså forankret i et

tidsmæssigt rationale. En mandlig professor fra universitetet fortæller i lighed med ovenstående, hvordan tidsperspektivet for ham er helt centralt. Han rejser ofte til Bryssel for at deltage i en forskningsgruppe og har undersøgt, at det vil tage omkring 14 timer med toget. Dette betyder, at han må rejse en dag før for at kunne deltage i et møde, der er normeret til 4 timer, for så først at kunne være hjemme igen den efterfølgende morgen. Han har som sådan ikke noget imod at tage toget, da han er god til at udnytte tiden i toget eller i lufthavnen arbejdsmæssigt. I den henseende mister han efter eget udsagn ikke meget arbejdstid ved at tage toget. Problemet er, at det koster medarbejderen tre dage at tage toget frem for den ene det tager, når han flyver. Dermed er indgrebet i den daglige rytme langt større. Ved hjælp af flyet kan han tage af sted fra hjemmet om morgenen og være tilbage igen om aftenen, og rejsen bryder derfor kun i mindre omfang forstyrrende ind i det øvrige arbejdsliv eller fritidsliv. Tiden på arbejdspladsen er ikke indrettet efter, at han kan bruge tre dage på turen. Dagligdagen er tæt pakket med aktiviteter og gøremål både på arbejdspladsen og i hjemmet, og det giver problemer jo længere tid, han er væk ad gangen. Medarbejderne betragter i høj grad ekstra rejsetid og ventetid i forbindelse med rejsen som spildtid:

*"Ja, i høj grad. Jeg ser rejsetiden som spildtid, altså at jeg brugte 8,5 time af min søndag. Det er sådan set spildtid både for mig personligt men også for firmaet dybest set, fordi det er en omkostning, kan man sige. Man får ikke lavet ret meget, når man først skal køre til lufthavnen, der får man ikke lavet ret meget og så skal man flyve. I flyet får man heller ikke lavet ret meget, fordi der er trangt med plads og så kommer de lige pludselig og serverer en masse skidt i hovedet på en. Eksempelvis skulle jeg sidste rejse med en bus og jeg kan ikke sidde og læse i en bus, måske i et tog, men ikke i en bus. Det bedste man kan bruge tiden til, det er at sidde og sove lidt. Det synes jeg i høj grad er spildtid, altså man vil altid forsøge at finde den hurtigste måde at komme fra A til B."* (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)

Medarbejderne forsøger derfor at finde den hurtigste og mest effektive vej hjem, hvilket begrundes med, at en række aktiviteter skal kunne indpasses i den enkeltes daglige program. Medarbejderne hos Hewlett Packard er ikke i så stor en udstrækning bundet af aktiviteter 'hjemme' i organisationen, som det er tilfældet på universitetet. Omvendt er de bundet af at skulle være på en række forskellige geografiske steder inden for kort tid, og her spiller flyet en vigtig rolle for tidsmæssigt at kunne nå fra et møde til et andet imellem to forskellige lande. Der er derfor tale om, at flyet hos medarbejderen i begge organisationer bliver et vigtigt instrument for at kunne knytte hverdagslivets mange forskellige aktiviteter sammen, og få dem til at fungere. Flyet, som transportmiddel, gør det muligt at indrette hverdagslivet, som det er tilfældet i dag, hvor medarbejdernes aktiviteter er spredt ud i tid og rum. Det bliver, som en mandlig medarbejder fra Hewlett Packard udtrykker: 'Det er det hurtigste transportmiddel, der bliver afgørende for, hvilket et jeg vælger'. Et sådant rationale ligger til grund for mange af medarbejdernes fortællinger om internationale arbejdsrejser. En kvindelig medarbejder fra Hewlett Packard fortæller, om det grundlæggende parameter hun lægger til grund for transportmiddelvalget:

*"Effektivitet og tid, men altså så begynder jeg nok også jo ældre jeg bliver at tænke på behagelighed. Det hjælper ikke at noget er så presset, at det ikke hænger sammen vel, før i tiden, ville jeg nok presse mig selv ved at ankomme meget sent også stå op og så starte næste morgen. Det gider jeg nok ikke rigtig mere, fordi så vil jeg hellere have en rigtig effektiv dag og så komme lidt tidligere."* (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)

Det interessante ved medarbejdernes tidsopfattelse er dog, at der ikke er tale om rendyrket økonomisk rationale om, at tid er lig penge, og at sparet tid giver mere tid til at være produktiv på arbejdspladsen. Medarbejderne optræder således ikke udelukkende som 'economic man', men handlingsrationalet om 'at tiden er vigtig' er forankret i mange forskellige opfattelser af tid hos det enkelte individ. M. Jensen (2001) fremhæver, at vi ikke udelukkende kan forstå tid som noget kvanti-

tativt, den må også begribes kvalitativt. Tiden kan rumme forskellige kvaliteter for det enkelte individ. Tiden kan være presset, hektisk, vanskelig, god, spændende og kan opleves på mange forskellige niveauer (ibid.:51). Rejsetiden kan således have en helt anderledes kvalitativ betydning for den kosmopolitisk orienterede medarbejder uden familie end for eksempelvis den familieorienterede medarbejder, der mere rejser af pligt og længes hjem til familien. Tiden er således ikke alene noget vores samfund strukturelt er opbygget omkring, det er også noget, der socialt konstrueres forskelligt hos den enkelte (Ibid.:53).

Urry (2000) identificerer her tre forskellige grundlæggende måder, som vi konstruerer tid på i samfundet. En konstruktion, der er afhængig af, hvor individet befinder sig og graden af, hvor hyppigt vedkommende bevæger sig. Den første type af tidsopfattelse er 'klokketid', som er den dominerende tidslogik i det moderne samfund, der i høj grad er organiseret via ure, tidstabeller, kalendere etc. (Ibid.:113). Den anden er 'øjeblikstid', der relaterer sig til, at transformationerne i informations- og kommunikationssystemerne i dag tillader, at informationer og ideer bliver transformeret med mulighed for øjeblikkeligt at få adgang til disse rundt omkring på kloden. Dette medfører, at forhold imellem nat og dag, arbejdsuge og weekend, arbejde og hjem, fritid og arbejde redefineres. En tredje tidsopfattelse er, hvad Urry benævner 'langsomtid', hvilket er en alternativ tidslogik, som adskiller sig fra både klokketid og øjeblikstid, idet den betoner de langsomme bevægelser. Den langsomme tid bygger i stedet på at vurdere forandringer over generationer frem for øjeblikke og forsøger at forstå konsekvenserne af vores handlinger i et langt større tidsperspektiv. En sådan tidsopfattelse er blandt andet konstrueret af miljøforskere og organisationer, der argumenterer for, at vi i højere grad skal leve efter den langsomme tidslogik. Det vil i forhold til mobilitet sige bevægelse med en hastighed svarende til gang og cykling - snarere end bil og fly. For derigennem at opleve, hvor langsomt naturen arbejder, og sikre at vores handlinger tilpasses naturens langsomme tid.

I forhold til medarbejderne fra Aalborg Universitet og Hewlett-Packard tidsopfattelse i forbindelse med transportvalg er det dog i høj grad de to først nævnte tidslogikker, der er på spil. Selv om medarbejderne har mange forskellige begrundelser for ønsket om hurtigst mu-

ligt at komme fra en lokalitet til en anden, har de alle det tilfælles, at de ønsker den hurtigste og mest effektive transportform - en logik de, som jeg vil vise i det efterfølgende, i høj grad adopterer fra de omgivelser, indenfor hvilken for rejsen gennemføres.

Der kan identificeres flere begrundelser for, at medarbejderne grundlæggende ønsker den hurtigst mulige bevægelse, når de rejser. Nogle af medarbejderne lever, som jeg vender tilbage til i kapitel 6, et kosmopolitisk liv, hvor et tempofyldt hverdagsliv med hyppige bevægelse over store afstande leverer den materielle support til en sådan livsførelse og selvopfattelse. Her er tid et vigtigt handlingsrationale, da det gælder om hele tiden 'at være på farten'. For andre er effektiv transport lig mere tid til at håndtere arbejdsopgaver, mens andre igen føler, at sparet tid er lig øget tid til familie og fritid. Det gælder derfor om hurtigt at komme hjem igen til familien. En ung mandlig medarbejder udtrykker følgende om, hvilken rolle tid spiller for ham i forhold til transportmiddelvalget:

*"Tid spiller en afgørende rolle, jeg har i forvejen ikke så meget privat tid, så den vil jeg gerne forsøge at optimere, så hvis jeg kan minimere min arbejdstid med to timer, så vil jeg i enhver henseende gøre det."* (28-årig mandlig sælger fra Hewlett-Packard)

Spørgsmålet om sparet tid ved en arbejdsrejse er således også for mange et spørgsmål om, at ekstra rejsetid vil mindske den tid, de har til rådighed til det øvrige hverdagsliv. En ung kvindelig sælger fra Hewlett Packard fortæller, hvordan hun handler ud fra et rationale om, at sparet tid giver hende mere tid sammen med sine børn; sådan, at hun kan nå hjem til en børnefødselsdag, et arrangement i børnehaven eller tid til afslapning og hygge foran fjernsynet med børnene. På den måde bliver det muligt at være til møde i London om formiddagen og til skolekoncert på børnenes skole om aftenen. At rejse direkte og så hurtigt som muligt er også et spørgsmål om komfort for mange af medarbejderne:

*"Den er vigtig også for hvor krævende det fysisk er for mig, altså jeg har som sagt ikke lyst til at rejse til USA og bruge syv*

*timer i forskellige lufthavne, fordi det vil have konsekvenser for, hvordan jeg har det når jeg kommer hjem så vil jeg være enormt træt. Jeg er ikke villig til at rejse på den måde, der skal være en vis, jeg vil ikke sige luksus, men det skal i hvert fald ikke være sådan, at man slæber rundt fra den ene lufthavn til den anden, og fra det ene transportmiddel til det andet. Det gider jeg ikke, så fravælger jeg den rejse, hvis det ikke kan være anderledes.” (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

Som citatet udtrykker, er komforten ligmed, at rejsen skal være nem, bekvem og hurtig. For nogle er en sådan komfort direkte nødvendig for at kunne få hverdagslivets mange aktiviteter til at hænge sammen. Jo længere tid man rejser, jo mere udmattet bliver man, og så kan det være vanskeligt for medarbejderen, der er af sted på en endagsrejse, at komme sent hjem og at stå tidligt op den næste morgen for at følge børnene i børnehave eller skole. På den måde er det vigtigt for mange medarbejdere, at de let og bekvemt kan rejse frem og tilbage, sådan at arbejdsrejsen bryder så lidt som muligt ind i hverdagslivets daglige rytme.

I forhold til de kortere internationale arbejdsrejser til nabolande har andre transportmidler dog lettere ved at konkurrere med flyet. På rejser til Sverige, Norge og den nordlige del af Tyskland er der nogle af medarbejderne, der benytter tog eller bil i stedet for fly, da det i visse tilfælde er hurtigere. Eksempelvis fortæller nogle af medarbejderne på Aalborg Universitet, at de godt kan finde på at tage toget eller bilen, hvis de skal til et møde i Nordtyskland eller Sverige omkring Gøteborg, på Hewlett Packard gælder dette især for ture til Malmøområdet. En mandlig professor fra universitetet fortæller om sine overvejelser:

*”Hvis jeg skal til Nordsverige eller Mellemsverige, så flyver jeg altså, men skal jeg til Sydsverige over Gøteborgområdet eller de nære områder i Nordtyskland tager jeg bilen eller toget. Helt sikkert. Du må regne med, at da jeg skulle til den lokale lufthavn ved Köln ville jeg have brugt fem timer på at sidde og vente i Frankfurt for at komme til Köln. Jeg kan køre med*



*toget på 40 minutter fra Frankfurt til Köln. Jamen så tager jeg da toget. Jeg bruger kun fly, hvor det virkelig kan betale sig tidsmæssigt. Så hvis jeg skal til Hamborg kan det ikke betale sig at flyve det vil tage den samme tid som ved at køre i bil.”*  
(61-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)

Der er dog ikke mange medarbejdere fra universitetet eller Hewlett-Packard, der direkte adspurgt vil vælge færgen, hvis de skal til Oslo, da dette efter manges mening tager for lang tid. En kvindelig medarbejder fra universitetet fortæller dog om et meget anderledes handlingsrationale i forhold til valg af transportmiddel end ovenstående gennemgang viser. Medarbejderen har nogle gange om sommeren taget toget til konference i Syd- og Østeuropa. Det giver hende mulighed for at tage familien med, fordi togselskaberne tilbyder at medbringe to børn gratis ved køb af to voksenbilletter. Familien skal så kun betale prisen for en voksenbillet, da universitetet betaler den anden plus hotelopholdet, og dermed bliver det samlet set billigere at holde en ferie i udlandet sammenlignet med en charterrejse. Der kan altså også spores andre rationaler for transportvalget end tid, om end dette på forskellige måder er det dominerende rationale blandt de to medarbejdergrupper internationale arbejdsrejser.

### **Flyet - den globale bus**

Selve flyreisen bliver af medarbejderne på både Hewlett-Packard og Aalborg Universitet betragtet som kedelig og som et nødvendigt onde for at komme frem til den ønskede lokalitet. En medarbejder hos Hewlett-Packard beskriver flyet som en 'bus', han tager, for at komme frem til den ønskede destination (se også Lassen & Jensen 2004). For hovedparten føles det ikke anderledes, om de tager indenrigsflyet til en dansk lufthavn eller udenrigsflyet til lufthavnen i Bryssel eller Stokholm. En anden mandlig medarbejder fra Hewlett-Packard fortæller, hvordan forholdet til det at rejse med fly har ændret sig fra første gang, han som barn satte sig i en flyver og frem til i dag, hvor han ofte rejser. Første gang havde han sommerfugle i maven, i dag kan flyet hoppe og danse uden han tænker over det – at rejse ud i verden bliver en naturlig og rutinepræget aktivitet. Lignende beskrivelser kan findes blandt de in-

terviewede på universitetet, hvor medarbejderne generelt ser arbejdsrejsen som noget helt naturligt og rutinepræget. Medarbejderne foretager en rejse til udlandet på samme måde, som de vil tage bussen i det område, hvor de bor. En kvindelig professor fra universitetet fortæller om sit forhold til selve flyrejsen:

*"Altså det tekniske generer egentlig ikke så meget, jeg er ikke bange for den tekniske proces med at rejse. Jeg er vant til at rejse alene over hele verden, og selvom det er mørkt, når jeg stiger ud, så skal jeg nok finde ud af at få fat i en bil osv. Så det tekniske... jo man får et andet forhold til det at rejse på den måde at det rejsetekniske, det er ikke noget problem." (50-årig kvindelig professor fra Aalborg Universitet)*

Selve det at udføre rejsen er ikke noget problem for den ovenstående kvindelige medarbejder fra universitetet. En mandlig medarbejder fra Hewlett Packard fortæller på samme måde om, hvordan det langsomt er blevet rutine at booke en billet, sætte sig i en flyver, lande et fremmed sted og derefter leje en bil eller taxa og køre til sit hotel. I starten var han nervøs. I dag har han oparbejdet en række rutiner, så det er ikke længere noget svært og vanskeligt for ham, men er i dag en triviell hverdagspraksis. Flyrejsen opleves generelt af medarbejderne som et nødvendigt onde - et instrument til at nå den ønskede lokalitet:

*"Jamen, jeg oplever det sådan lidt...sådan ved jeg mange af mine kollegaer også har det, at hvis jeg kunne sige 'bring me there' og så var jeg der, så er det helt klart det, jeg ville gøre. Jeg synes det er rædselsfuldt, egentlig hader jeg at rejse fordi jeg synes man spilder så meget tid og man bliver træt. Det er jo belastende for organismen at flyve i virkeligheden, og jo ældre man bliver jo værre bliver det; jeg bliver faktisk træt af at rejse vil jeg sige. Jeg opfatter det der med at flyve og leje en bil og køre jeg ved ikke hvor mange kilometer som meget trættende. Jeg synes, at det er meget trivielt på en eller anden måde, det er det samme og det samme og det samme. Selvfølgelig er de folk man møder noget andet hver gang, men ellers*

*hele konceptet eller hele skallen rundt om at rejse er det samme kedelige, samme kedelige hoteller.” (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Kan man komme til steder og lokaliteter uden fysisk at udsætte kroppen for en kedelig og udmattende rejse, er det ifølge medarbejderne klart at foretrække. Alain De Botton (2002) har på et filosofisk plan beskrevet den indbyggede ambivalens og modsætningsforhold, der findes hos det moderne individ, hvor mennesket på den ene side er draget mod fjerne og eksotiske steder og på den anden side ikke er meget for at gennemgå de strabadser og anstrengelser, det kræver for selv at komme der til. Flyrejsen er således noget hverdagsagtigt for de medarbejdere der rejser ofte, hvilket er fundamentalt anderledes i forhold til den tiltrækning og mystik udenlandsrejser historisk har haft, for eksempel når en opdagelsesrejsende drog ud i verden og efterfølgende kom hjem med eventyrlige beretninger fra rejsen gennem mystiske fremmede lande. Eller som Thomas Cook's første organiserede turistrejser, hvor rejsen gennem fremmede lande i høj grad drejede sig om visuelt at se de nye steder man besøgte og bringe disse indtryk med sig hjem (Urry 2002:23). Et eventyr, der med Baumans ord mister sin betydning, når hele ens liv bliver en række af eventyr, og rejsen mister på samme måde sin attraktionsværdi, når den bliver rutine og hverdagspræget (Bauman 1999:96). Generelt beskriver medarbejderne flyrejsen som grå, monoton og trivielt:

*”Det som jeg specielt tænker på i forbindelse med rejser er, at det er trivielt. Det kan også være kedeligt at sidde to timer i et fly, hvor de serverer en eller anden lousy mad, og hvor der ikke er plads til én, du ved nogle gange bliver man sat ved et midtersæde, hvor der ikke er plads, jeg er altså en stor dreng. Jeg kan kraftedeme ikke sidde der, og have mine arme der, eller spise min mad, og så sidder der en og spilder kaffe ned ad én. Jeg ved sgu ikke, altså jeg synes det er en parodi, virkelig, jeg vil nok sige, at kedelig er det ord man kan bruge om det. Man kan ikke engang købe noget taxfree spiritus, du ved, det er jo ikke fordi man behøver det, det er jo ligegyldigt. Jeg har jo*

*allerede det, jeg skal bruge, jeg drikker ikke så meget spiritus, det er ikke noget problem, men jeg vil nok sige, at det opleves kedeligt.”* (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)

På samme måde som Baumans turist beklager medarbejderne hos Hewlett-Packard sig over de besværligheder og strabadser, der er forbundet med arbejdsrejsen for eksempel dårlige fly, lange ventetider i lufthavnen og monotone og kedelige rejser (Bauman 1999:96). At rejsen betragtes som monoton og kedelig skyldes i høj grad det tempo og den fart, der knytter sig til flyrejsen. Noget der står i skarp kontrast til andre transportformer. Det er således begrænset, hvad du ser og oplever gennem vinduet på et fly eller ventesalen i en lufthavn.

### **Et arbejdsliv i korridorer**

Et generelt træk ved 'fortællingerne' er, at medarbejderne generelt beskriver deres arbejdsrejser som noget, der foregår gennem forskellige 'korridorer'. Når de udfører arbejdsrejserne, beskriver de, hvordan de det meste af tiden bevæger sig i korridorer. For eksempel i lufthavnen, i flyet, på motorvejen, på hotellet, på kontoret ja selv flytrafikken er organiseret via korridorer (Blatner 2003:63). Korridorbegrebet har ligheder med, hvad Castells (1996) har betegnet som '*strømmens rum*' eller Kvaløy (1973) benævner '*kanalsystem*', som det, der danner den materielle organisering af samtidige sociale praksisser. Når medarbejderne rejser medvirker de til at konstruere korridorerne via deres rumlige praksis, men deres egen kognitive oplevelse og handlingslogik påvirkes også via bevægelsen gennem korridorerne. To mandlige medarbejdere fra Hewlett Packard giver hver sin øjenvidneberetning fra livet i korridorer:

*”Bryssel mandag aften direkte til hotellet, møde med den europæiske chef på hotellet sammen med den europæiske chefkonsulent, middag med dem, en øl i baren og så i seng. Næste dag i Belgien til strategimøde, som varer hele dagen indtil kl. fem. Så kørte vi i bil til Amsterdam, fordi det nu passede bedst med bil, overnatning på hotel og spisning der om aftenen, en øl*

*i baren og i seng. Næste dag ind for at holde strategimøde i Holland. Det havde vi så til klokken fem, hvorefter man tager til lufthavnen i Amsterdam og med flyet til London, hen på et hotel, møde med en tysk kollega på et hotel, spise med vedkommende, du ved, en øl i baren og op på hotellet. Næste dag ind til møde med en amerikansk person og den tyske person og min europæiske chef, som i mellemtiden havde været i Tyskland og så om aftenen hjem igen.” (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)*

*”En typisk erhvervsrejse forløber sådan, at jeg tager en taxa meget tidligt om morgenen, og er på et fly imellem 7.30 og 9.00 afhængig af flyafgangstider. Så lander jeg i den pågældende lufthavn og kører til mit første møde med kunder. Jeg vil typisk have en time eller to timer omkring frokosttid på det lokale HP kontor. Og så videre til næste møde, og hvis der ikke lige er et kundearrangement eller en middag om aftenen, så går man til hotellet og så videre med samme rutine næste dag, og så flyver jeg hjem sidst på eftermiddagen og en typisk rejse har mellem en eller to overnatninger ad gangen.” (28-årig mandlig sælger fra Hewlett-Packard)*

Som citaterne illustrerer, foregår arbejdsrejsen for mange af medarbejderne hos Hewlett Packard i et højt tempo, hvor medarbejderen hele tiden er på farten på vej mod det næste møde, det næste hotel, den næste bar og det næste land. Selv om rejsen for medarbejderne på universitetet ikke opleves helt så intensivt som ovenstående, så beskriver de tilsvarende bevægelser gennem korridorer, hvilket blandt andet også kommer til udtryk i kapitlets indledende citater stammende fra en kvindelig professor på universitetet. En kvindelig professor fra universitetet giver en lignende beskrivelse af arbejdsrejsen:

*”[...] men ellers foregår det sådan set teknisk på samme måde. Du tager din bil en flyver, skifter et par gange, så er du der, så tager du en taxa ud på hotellet, og så er der møder.” (50-årig*

Medarbejderne oplever således generelt arbejdsrejsen som værende forbundet med bevægelse mellem lufthavne, kontorbygninger og hoteller gennem forskellige infrastrukturer, hvor der ofte i forbindelse med selve rejsen ikke er meget tid til at opleve lokaliteten man besøger. Dette skyldes, at korridorbevægelserne er forbundet med højt tempo og fart, hvilket sammen med korridorernes rumlige udformning gør det umuligt at se og opleve noget under selve rejsen. Det giver den enkelte arbejdsrejse en karakter af monotoni og ensformighed og bevægelse gennem korridorerne opleves derfor som grå og kedelige. Korridorerne fungerer som en selektionsmekanisme, der vælger til og fra, således at den rejsende distribueres i overensstemmelse med den givne korridors rationale eller indre logik – en logik der i høj grad er konstitueret i strømmenes rum (Castells 1996:407). Det betyder konkret, at korridorernes rumlige beskaffenhed giver en snæver handlingsramme for dens medlemmer byggende på hastige og tempofyldte bevægelser. Ofte er korridorernes forskellige steder derfor vanskelige at adskille fra hinanden. En mandlig medarbejder fra Hewlett Packard, der ofte rejser til mange forskellige lande, giver udtryk for, at han kan komme i tvivl om, hvor han befinder sig:

*"Én af ulemperne ved at rejse for en virksomhed er, at vores kontorer ligner hinanden, så du kan altså vågne op på et hotelværelse og sige til dig selv: Hvor fanden er jeg egentlig henne? Er jeg i Danmark, er jeg i Norge eller Sverige? Du ved det faktisk ikke. Det er meget upersonligt, ikke?"* (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)

En sådan beskrivelse rummer netop korridorbevægelse gennem ensartede hoteller, lufthavne og kontorbygninger eller hvad Augé (1995) betegner som 'ikke-steder'. Materielt skabes korridorerne altså via forskellige typer af 'ikke-steder'. Disse steder står i modsætning til antropologiske steder. Sidstnævnte defineres som steder, der er relationelle, historiske eller som rummer en selv-identitet (Augé 1995:77). Der er

altså med andre ord tale om to forskellige stedstyper: det 'antropologiske sted', som udgøres af den historiske bymidte, et arbejderområde eller en gammel fiskerby på kysten, og 'ikke-steder' som udgøres af lufthavne, motorvejscaféeer og storcentre. 'Ikke-steder' er kendetegnet ved det, Castells (1996) kalder for 'nøgenhedens arkitektur', hvilket dækker over en arkitektur, der er så neutral, uberørt og gennemsigtig, at stederne ikke forsøger at fortælle en noget om eksempelvis historie eller identitet. Lufthavnen er netop et eksempel på et 'ikke-sted', der rummer en sådan form for arkitektur (Castells 1996:451). Korridorerne udspænder og sammenbinder et netværk af ens 'ikke-steder', og sætter de materielle rammer for strømme af individer, der bevæger sig fra det ene 'ikke-sted' til det andet. Korridorerne er således i lighed med Castells 'strømmenes rum' både en handlingslogik og en materiel rumlig organisering af sociale praksisser. Medarbejderne vælger selv at træde ind i korridorerne, men når de først er inde i korridorerne, er der ingen mulighed for at undslippe, og bevægelserne i korridorer medvirker til at skabe en bestemt handlingslogik blandt dets medlemmer. En handlingslogik der er funderet i 'kløkketid' og 'øjeblikstid' og som gør, at medarbejderne forsøger at bevæge sig så effektivt og så hurtigt, som de kan mellem fly, taxa, hotel og arbejdsplads. En praksis, der opfattes som noget naturligt, man ikke sætter spørgsmålstejn ved. Korridorerne levner således ikke rum for andre tidslige logikker som eksempelvis den langsomme tid, hvilket blandet andet som tidligere beskrevet kommer til udtryk i forhold til transportmiddelvalget. Det medfører blandt andet en manglende refleksion hos det enkelte individ omkring alternative måder at bevæge sig på, end den som korridorerne anviser.

### **Lufthavnen – korridorernes knudepunkt**

Lufthavnen er et af de 'ikke-steder', som har en central betydning i medarbejdernes fortællinger. Lufthavne er beskrevet som 'monokulturelle friktionsløse enklaver' - rum der er designet for, at mennesker let kan bevæge sig mellem forskellige transportformer (Richardson 2000:64). Medarbejdernes oplevelse af lufthavnen er dog i høj grad præget af det modsatte, idet lufthavnen forbindes med ventetider og langsomhed, som en indsnævring i korridorbevægelsen, der forsinker de ellers så hektiske og tempofyldte bevægelsesmønstre gennem korridorerne. Et

rum fyldt med friktion og især forbundet med ventetider. Eksempelvis ventetid i forbindelse med at få sin bagage:

*"[...] Så er ulempen at du skal stå og vente i en halv til en hel time for at få din bagage bagefter alt efter, hvad det er for en lufthavn. Nu kan man så sige, at de fleste lufthavne er rimelig effektive i den henseende, men du har ikke noget at komme efter i en lufthavn, forstår du hvad jeg mener. Det er et transportmiddel and that is it...Det er jo i virkeligheden nok problemet, når man snakker mobilitet, jo mere du er vant til at rejse desto hurtigere skal det gå, man accepterer som person ikke at skulle stå og vente i for lang tid, hvad enten det så drejer sig om bagage eller noget andet og der er ikke noget værre end at miste sin bagage."* (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)

Opholdet i lufthavnen opleves altså som en tidsrøver, et sted, hvor tingene går for langsomt. Noget som medarbejderen i ovenstående peger på bliver forstærket jo mere man vænnes til farten og tempoet i korridorerne. Generelt oplever medarbejderne, at ventetiderne i lufthavnen er blevet intensiveret efter 11. september på grund af øget sikkerhedstjek. For nogle medarbejdere er ventetiden forbundet med stress, fordi de ikke når andre planlagte aktiviteter, men der er også mange, der erkender, at ventetiden i lufthavnen er en naturlig del af den internationale arbejdsmobilitet. En kvindelig medarbejder føler, at bevægelsen gennem korridorerne ofte føles som at løbe efter uret:

*"Jeg bliver bare mere træt, jeg forsøger ikke at stresse, fordi jeg synes man kan jo alligevel ikke gøre noget, altså hvis flyet er forsinket, så er det forsinket. Jeg er meget god til at komme i sidste øjeblik og det stresser mig nok unødvendigt. Det er som med at løbe efter tiden. Det er hårdt det med at løbe efter uret hele tiden, så er der det ene du skal nå, så er der det andet du skal nå. Du skal nå et fly her du skal nå et møde der og ditten og datten."* (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)



Korridorenes tidslige og rumlige logik gør, at opholdet i lufthavnen virker stressende i forhold til de mange aktiviteter, hun skal nå. Andre medarbejdere har i lighed med Castells erkendt, at når man befinder sig i en lufthavn, så er der ingen mulighed for at 'flygte', da man helt og holdent er overladt til flyselskabets og lufthavnens vold (Castells 1996:451). Derfor er det ikke muligt at skynde sig i en lufthavn og lufthavnen benyttes derfor af nogle medarbejdere som et naturligt sted for arbejde:

*"Ja, jeg har det fint med at rejse og rejse for mig det er en arbejdsdag. Jeg arbejder fint i alle sammenhænge i fly eller lufthavne, eller hvor det nu er jeg er placeret og sidder og venter på et eller andet. Jeg bruger ikke computer andet end, hvis jeg har otte-ti timers ophold et sted, så finder jeg selvfølgelig et sted, hvor jeg kan sidde med en computer ellers sidder jeg og læser og tager notater." (58-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)*

Opholdet i lufthavne og ventetider bliver altså af nogle medarbejdere brugt som arbejdstid på lige fod med mange andre af de 'ikke-steder', hvor medarbejderne gør ophold under deres rejse i korridorerne eksempelvis hotellet, konferencen eller hos kunden. Arbejdet udføres på den medbragte bærbare pc'er, og der foretages også ofte en række telefonopkald til kollegaer, netværksrelationer, venner og familiemedlemmer, mens man venter på at komme videre og op i tempo.

### **På arbejde i udlandet**

Når medarbejderen er ankommet til bestemmelsesstedet, foregår arbejdsdagen også i høj grad på 'ikke-steder' såsom det internationale hotel, kontorlandskabet eller konferencelokalet. Medarbejderne tilbringer ofte deres udenlandsophold i kontorlandskabet eller på hotellet, og de arbejder ofte mange timer om dagen, når de er af sted på en arbejdsrejse, hvilket medvirker til at styrke indtrykket af et 'liv i korridorer'. Ofte foregår arbejdsdagen på kontoret i dagtimerne og om aftenen på hotellet. En mandlig medarbejder fra Hewlett Packard, der arbejder

med support opgaver, og derfor befinder sig flere dage hos kunden, har opbygget en daglig rutine for sin hverdag, når han er af sted på en arbejdsrejse:

*"[...] De næste dage gik på den måde med, at jeg tog fra hotellet og ind til kunden og gik i gang med de ting som var planlagt. Jeg havde nogle interviewrunder, hvor jeg skulle snakke med nogle folk fra forskellige dele af deres organisation. Så var der indimellem tid til at sidde og fordøje og skrive ned og skrive lidt dokumentation, som jeg skulle lave til det næste interview. Det gik hele dagen sådan set med afbrudt af en frokostpause, hvor jeg gik fra deres bygning og ind til centrum af byen, det lå meget tæt på hinanden ca. 5 minutters gang, her fandt jeg sådan en lille frokostcafe. Det er meget normalt i udlandet, at man ikke spiser i virksomheden. Vi har mere kultur i Danmark, hvor man har en kantine i virksomheden. Mange steder i udlandet, der går man ud og spiser. Finder sig et sted, hvor man kan få sig en sandwich og så tilbage og passe arbejdet og så på det tidspunkt, hvor folk går, så går man også altså går før receptionen lukker så man kan få en taxa tilbage til hotellet det vil sige ved femtiden. Så det er sådan en normal arbejdsdag som man så typisk, når man nu alligevel sidder mere eller mindre alene og keder sig så, forsætter på hotellet, så forsætter man med at skrive, læse e-mails og foretage telefonopkald."*  
(41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)

Medarbejderen står altså op om morgenen og tager til kundens kontor, hvor han arbejder indtil kontoret lukker. Derefter tager han tilbage til hotellet, hvor han bruger aftenen til at ringe på sin mobil, læse og besvare e-mails eller gå på Internettet. Medarbejderne på Hewlett Packard fortæller, at det første de gør, når de har muligheden på en udenlandsrejse, er at lede efter et sted, hvor de virtuelt kan få kontakt med omverdenen. At arbejde i udlandet er også tæt forbundet med den virtuelle kommunikation, der bruges til at være i kontakt med arbejdspladsen, netværksforbindelser, venner og familien, og fungerer på denne måde som en substitut for, at man ikke selv kan være fysisk tilstede og hånd-

tere sine forpligtigelser. Derfor er det vigtigt for dem enten at finde en Hewlett Packard afdeling, hvor de kan komme online eller et hotel, der tilbyder en sådan service. På universitetet rejser man ofte i forbindelse med konferencer eller feltstudier. En mandlig Ph.d.-studerende beskriver, hvordan arbejdsdagene forløber i forbindelse med en konference-deltagelse:

*"[...] Samme dag som det starter, tjekker man ind på hotellet om formiddagen og så tager man til konference, workshop, eller hvad det nu er senere på dagen, eller man kommer aftenen før og så er der et eller andet der starter om morgenen. Så er der en eller anden form for aktivitet om det er workshop, konference, Ph.d.-kursus eller hvad det nu er. Det har en eller anden form for udstrækning om det så er en, to eller flere dage, som så har forskellige indhold afhængigt af, hvad det er for en type af arrangement også samtidig med, at der ligesom er deltagelse i alle de der aktiviteter, så er der måske også nogle gange lidt personlig forberedelse om aftenen til næste dag, enten hvis man selv skal give et indlæg om et eller andet, eller hvis man skal finde ud af hvilke sektioner man vil på." (28-årig mandlig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)*

Konferencedeltagelsen beskrives også her som en rutineret praksis, der ikke rummer meget spænding. Medarbejderen ankommer til hotellet og har derfor et job at udføre på stedet. En sådan beskrivelse passer godt sammen med beskrivelser fra de øvrige medarbejdere på universitetet, der ofte rejser i forbindelse med konference. Handlingslogikken i korridorerne handler om hurtigst og mest effektivt at komme til det ønskede sted og udføre en arbejdsopgave, og den ene arbejdsrejse/arbejdsopgave adskiller sig ikke meget fra den anden. Som jeg vil vise i det efterfølgende, er dette dog kun den halve sandhed omkring den internationale arbejdsmobilitet. Der knytter sig desuden en lang række betydningsmønstre til den internationale arbejdsrejse, som gør, at det stadig er attraktivt for medarbejderne at rejse internationalt, hvilket jeg vil forsøge at indkredse i det efterfølgende.

## At rejse er at leve eller man lever af at rejse

På trods af, at hovedparten af medarbejderne beskriver arbejdsrejsen som grå, monoton og kedelig, vil de færreste undvære at skulle rejse i forbindelse med arbejdet. Næsten alle de interviewede udtrykker, at de overordnet set forbinder rejsen med spænding. En sådan spænding opstår blandt andet, som en medarbejder fortæller, ved at: 'Man rejser ud til noget, man ikke helt ved hvad er, hvem man møder, og hvad der kommer ud af det'. Dette forhold står altså i modsætning til, at medarbejderne oplever selve den fysiske arbejdsrejse som monoton og kedelig. En kvindelig medarbejder fra universitetet fortæller om sit forhold til arbejdsrejsen:

*"Altså på det praktiske niveau, der går man ikke rundt med sommerfugle i maven 14 dage før, fordi man skal ud at flyve, men på et menneskeligt niveau, nej det er stadigvæk spændende, ellers ville man jo ikke gøre det. Der er en vis spænding i at komme ud og se noget nyt og møde nogle nye mennesker. Du ved ikke rigtigt, når man ankommer i en eller anden lufthavn, så ved man ikke, hvad der ligger forud, jo man kan selvfølgelig have undersøgt, hvor mange kilometer er der til lufthavnen, hvad koster en taxa, men egentlig så ved man det ikke. Det kan jeg godt lide, det er spændende, så det er sådan et spændingsmoment, og det har det altid været, også da det ikke var i forbindelse med arbejdet." (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

Arbejdsrejsen rummer altså stadig en vis portion spænding, der relaterer sig til at se og opleve nye steder, byer og lande. Mange af de interviewede har altså et ambivalent forhold til arbejdsrejsen, idet de på den ene side finder rejsen monoton og kedelig, men på den anden side er tiltrukket af at rejse til nye steder og lande. Dette forhold kan eksemplificeres ved nedenstående udsagn fra tre forskellige medarbejdere:

*"Jeg tænker på Kastrup Lufthavn, lejet bil ved Hertz og så tænker jeg også på spænding et eller andet noget med adrena-*

*lin sus, og det er selvfølgelig også derfor man gør det et eller andet sted, selvom om spændingsmomentet, det lidt mystiske er kraftigt reduceret efter at have rejst i så mange år som jeg har, men det er der stadigvæk sådan lidt. Du kan ikke leve helt uden det...Jeg synes det er en berigelse en meget stor berigelse helt klart, og hvis jeg ikke har været ude at rejse et stykke tid, hvis der har været en periode altså om sommeren, hvor vi typisk ikke har så mange møder, så synes jeg også det er ret vigtigt at komme ud igen. Jeg synes det bliver kedeligt altså, jeg kunne ikke sidde samme sted altid det ville jeg synes var frygtelig kedeligt.” (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

*”Det er det, som gør det spændende. Det er det, der bryder kedsomheden med den konstante strøm af vejledningsopgaver at komme lidt væk, men det er også det, der bryder dagligdagen der hjemme på en ikke så positiv måde.” (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

*”Ja, hvis man skal koge alt det her sammen så er det jo dels noget med der er selvfølgelig frihed over det, men der er også en masse arbejde forbundet med det, og der er jo selvfølgelig også en forventning til det, så pres det er der jo alligevel. Der er jo også spænding, fordi du oplever jo også selv noget.” (38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard)*

Arbejdsrejsen fungerer således også som et afbræk fra dagligdagen (eller måske en flugt), noget som bryder den daglige rytme på arbejdspladsen og tilfører arbejdslivet spænding. Rejsen fungerer også for nogle af medarbejderne som en flugt fra hverdagslivet i familien. Nogle medarbejdere udtrykker ligefrem, at arbejdsrejsen kan være en måde at få fri fra hverdagslivets tidsklemme med familie- og arbejdspress, mens andre føler, at den bryder forstyrrende ind. En kvindelig medarbejder med familie beretter om, hvordan arbejdsrejsen kan virke som et pusterum fra et stresset hverdagsliv, hvor det ofte gælder om at håndtere tidsklemmen:

*"[...] Men der er også andre gange, hvor man siger nej, hvor er det egentlig dejligt at jeg får mit pusterum, i aften har jeg bare mig selv at tænke på. Man sidder på et hotelværelse, man kan læse en bog, som man har villet læse i lang tid eller et eller andet som man har haft lyst til at gøre i lang tid. For du har kun dig selv sådan en aften. Så det er begge dele."* (38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard)

Ovenstående viser, at der til arbejdsrejsen knytter sig en vis ambivalens, da rejsen på den ene side fungerer som et afbræk fra hverdagen, og på den anden side relaterer sig til afsavn og længsel efter at være sammen med familien derhjemme. De medarbejdere, der har familie og børn udtrykker derfor, at de under forberedelsen og udførelsen af en arbejdsrejse gennemløber flere forskellige følelsesmæssige stadier. En kvindelig lektor fra universitetet fortæller således, hvordan hendes følelser løbende skifter:

*"Jeg kan godt lide idéen om det, men når jeg så skal af sted, så bryder jeg mig ikke så meget om det, og når jeg så er af sted så kan jeg godt lide det, så der er tre faser. Jeg glæder mig til, at jeg skal af sted og så et par dage før jeg skal af sted, så har jeg ikke lyst til at skulle af sted, og når jeg så er kommet derover og flyet ikke faldt ned, og der ikke var nogle terrorister i luften, så kan jeg godt lide det."* (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)

Arbejdsrejsen fungerer for nogle medarbejdere som et afbræk, mens den for andre er en forstyrrende faktor, der griber ind i hverdagslivets rytme. Det er dog kendetegnende, at uanset hvordan medarbejderne betragter dette forhold, ser den overvejende del af dem også arbejdsrejsen som forbundet med spænding og oplevelser. Der er altså tale om et ambivalent forhold for mange.

De rejser som medarbejderne betragter som attraktive er dem, hvor de får muligheden for at opleve noget uden for de grå og kedelige korridorer. Det er der, hvor de oplever noget nyt, hvor de kommer et nyt

sted hen. Mange peger på, at de ikke betragter det som et privilegium at få lov at rejse tyve gange om året mellem København og London. Spændingen opstår, når man får lov at rejse til et nyt sted, eller være på en rejse, der er forskellig fra tidligere rejser. Dermed bliver bevægelserne gennem og opholdet i forskellige korridorer et instrument, som man benytter til at komme frem til en ønsket lokalitet. Der eksisterer således en hårfin grænse mellem spænding og rutinisering:

*"Jeg er måske kommet til at se lidt anderledes på det forstået på den måde, at selv om jeg sagde før, at det første ord jeg kom til at tænke på var spænding. Så er det stadig en del af mit arbejde, og man kan sige, at på den måde er det allerede ved i min bevidsthed at etablere sig som sådan en mere almindelig ting, noget man lige gør, end jeg egentlig har tænkt om det tidligere." (28-årig mandlig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)*

Der er således hos de interviewede en logisk tendens til, at jo mere de rejser i forbindelse med jobbet, jo mere synes arbejdsrejsen at miste sin mystiske og tiltrækkende dimension. Dette ses ved, at der er flere medarbejdere hos Hewlett-Packard end på universitetet, der oplever korridorernes monotone og ensformige påvirkning. Livet i korridorerne synes således at være mest omklamrende hos dem, der oftest optræder i dem. Nogle af medarbejderne hos Hewlett Packard beklager sig således over, at det ofte er vanskeligt at undslippe korridorerne, fordi en arbejdsrejse er forbundet med et højt tidspres. En mandlig medarbejder beskriver at han ofte besidder følelsen af: 'At man bare kommer ind og ud igen uden egentlig at opleve så meget andet end opgaven, altså det er sjældent, man når at opleve befolkningen, opleve den by og kultur man nu er i og sådan nogle ting'. Samme situation gør sig gældende, når en medarbejder for tyvende gang på et år besøger Finland, så er det ikke længere så spændende at gå på sightseeing, og derfor vælger medarbejderen måske at blive på hotellet og arbejde under opholdet, hvilket også medvirker til at styrke korridoroplevelsen.

For en række af medarbejderne både på Aalborg Universitet og Hewlett Packard har det stor betydning at have et internationalt job,

hvor man kommer omkring i verden. Nogle af medarbejderne har studeret i udlandet eller har taget en uddannelse med en international vinkel, og de ønsker derfor et internationalt arbejdsliv. Det at rejse internationalt og besidde et internationalt job har for disse medarbejdere en selvstændig værdi, fordi det giver mulighed for at stifte bekendtskaber med fremmede kulturer og steder, hvilket betragtes positivt, som noget der udvikler den enkelte personligt. Nedenstående to citater illustrerer et sådant grundlæggende rationale for at praktisere en international arbejdsmobilitet:

*"Når man er ude at rejse, så er man nødt til at gøre tingene, som de gør det. Man kan jo ikke løbe rundt og sige jeg vil spise frikadeller i brun sovs alle steder. Et eller andet sted er man nødt til at tilpasse sig, hvis ikke får man det svært. Man kan selvfølgelig lade være, men så får man det bare trælst, man er nødt til at tilpasse sig man er også nødt til at tilpasse sit sprog og hvordan man behandler andre mennesker. De forventer noget andet i et andet land, og det tror jeg er vigtigt, hvis man også skal have et godt forhold til sine kunder. Så skal man vide lidt om, hvor de kommer fra og hvordan de forventer at blive behandlet i det land." (28-årig kvindelig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)*

*"[...] Man møder forskellige kulturer og lærer at håndtere forskellige mennesker og forskellige kulturer. Som rejsetid generelt, så er det ikke noget jeg hungrer efter, jeg har rigelig af det, men det er de elementer der ligger i jobbet, i kraft af at det her internationale aspekt...hvis jeg fik valget mellem at have et job hvor jeg kun skulle rejse til Slagelse og ikke til Helsinki ikke have den samme interesse, fordi at det der er interessant ved at have rejserne er de ting du lærer og det du udvikler dig ved specielt kulturelt. Selvfølgelig også fagligt fordi man laver ikke forretning i Sverige, som man gør i Danmark." (28-årig mandlig sælger fra Hewlett-Packard)*

Bag medarbejdernes udsagn gemmer der sig den opfattelse, at inter-



nationale rejser er forbundet med et dannelsesaspekt. Rationalet er, at man via rejsen til fremmede lande og kulturer styrker ens personlige kompetencer. Et andet vigtigt aspekt ved arbejdsrejsen er, at den indgår som en vigtig måde at praktisere en international selvforståelse på flere forskellige niveauer. Et eksempel herpå er en kvinde fra Aalborg Universitet, hvor både hun og manden praktiserer en international selvforståelse. De er bosat i en mindre by uden for Aalborg. Kvinden fortæller om sit forhold til det internationale:

*"Jamen, det er enormt vigtigt, det kommer an på, hvordan man mener det internationale. Jeg tænker ikke meget i nationale termer, og når jeg åbner avisen, så læser jeg ikke så meget om sygehussektoren, eller hvad det nu kan være. Jeg går direkte til de internationale nyheder, det er ligesom der jeg fokuserer på det internationale. Jeg betragter mig heller ikke selv som pæredansk, hvis man kan sige det sådan, selv om jeg er det af fødsel. Jeg synes jeg har en mere international selvopfattelse end en national selvopfattelse."*

INT: Kan du prøve at uddybe det?

*"Ja, vi har for eksempel taget vores flagstang ned...ha...ha... Det kommer sig nok af mit faglige indblik fokuserer på det nationale som konfliktskabende både internt og eksternt. Så det er noget jeg ikke bryder mig så meget om. Jeg ved ikke, hvordan jeg ellers kan uddybe det. På hvilken måde vil du gerne have det uddybet?"*

INT: Kan du prøve at give nogle eksempler på, hvordan den internationale selvforståelse, du taler om, rent praktisk kommer til udtryk i dit liv?

*"Jamen, det gør den på den måde, jeg kan bare se, at jeg har ikke samme interesser som mine naboer for eksempel. Vi ser ikke de samme fjernsynsprogrammer. Vi holder ikke de samme aviser. Hele mit fokus går på nogle helt andre problemstillinger*

*ger i livet end deres. Så er der selvfølgelig også en helt masse, som jeg slet ikke ser, fordi det ikke har min interesse, fordi jeg er langt mere interesseret i det internationale og i det europæiske.”* (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)

Kvinden taler flere fremmedsprog, og hendes selvopfattelse er i høj grad konstrueret omkring det internationale, hvor arbejdsrejsen ses som noget naturligt. Hun orienterer sig igennem udenlandske nyheder og holder en udenlandsk avis. Kvindens familie er altså ikke særligt rodfæstet i den by, hvor de bor nu, idet deres verdensopfattelse defineres på en helt anden ‘skala’ end deres nuværende naboer i landsbyen. Hun fortæller således om sit forhold til lokalområdet, hvor hun bor:

*”Jeg bor der, ikke andet. Der er smukt. Vi bor på kanten af Rebild bakker, men man kan også køre derud om søndagen, og kigge på det. Nej, jeg har ingen tilknytning til det overheadet, vi har ingen familie der, vi har ingen venner der. Jeg kunne bo hvilket som helst andet sted, helst et sted med Thai takeaway klokken to om natten.”* (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)

Familiens sociale netværk er spredt over flere forskellige lande med England som centrum. I den forbindelse leverer arbejdsrejsen et vigtigt materielt bidrag til at opretholde familieliv og venskaber på distance. Eksempelvis kombinerer kvinden ofte konferencerejser til England med besøg hos familie og venner. Her sikrer arbejdsrejsen den position ‘samtidig tilstedeværelse’, der fra tid til anden er nødvendig for at opretholde venskaber og familieliv på distance. Ligesom arbejdsrejsen leverer et vigtigt bidrag til, at det er muligt for familien at opretholde en international selvforståelse. Rejsen er her en livsstilsmarkør, der som kvinden omtaler i ovenstående, adskiller dem fra naboerne i deres lokalområde. Selvom ikke alle medarbejderne har en lige så høj grad af international orientering som i eksemplet, er hovedparten af medarbejderne i de to cases dog generelt kendetegnet ved en selvforståelse, hvor det internationale spiller en langt vigtigere rolle end hvad, der kendetegner mere lokalt forankret livsstilmønstre i samfundet. Jeg vender i

kapitel 6 tilbage til, hvordan det internationale dog behandles forskelligt i den enkelte medarbejders strategi og livsførelse.

Den generelt høje internationale orientering hos medarbejderne gør, at de ikke vil undervære arbejdsrejsen. Det, som giver næring til medarbejdernes internationale selvforståelse, er når medarbejderne i forbindelse med arbejdsrejserne med jævne mellemrum forlader korridorernes ensformige 'ikke-steder' og opsøger eksotiske 'antropologiske steder' i det land, de besøger. Sådanne steder tilfører arbejdsrejsen den mystik og spænding som livet i korridorerne mangler. Som en mandlig medarbejder fra universitetet fortæller om arbejdsrejsen:

*"[...] Jeg vil snarere sige, at det generer mig ikke at komme nye steder hen. Det er ikke fordi jeg rejser vildt meget, men selvom jeg bare var et sted i forholdsvis kort tid, hvis bare man kan bruge en dag på lige at komme lidt ud at kigge, så vil jeg gerne det, så giver det også noget på den måde."* (28-årig mandlig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)

Det handler om at undslippe de grå og kedelige korridorer og få lov at opleve de lokale steder på den destination, man befinder sig. Livet i korridorerne er, som en medarbejder beskriver det klinisk og nærmest ikke-menneskelig, som noget der ligger langt væk fra livsverdenen. Derfor er det attraktivt for medarbejderen at undslippe korridorernes rammer. Arbejdsrejsen rummer derfor både det monotone og kedelige, samt det spændende og eksotiske. Hvordan sidstnævnte dimension konkret knytter sig til arbejdsrejsen, vil jeg se nærmere på i det efterfølgende.

### **Flugten fra korridorerne - hverdagslivets eventyr**

Som beskrevet i ovenstående bevæger medarbejderne sig gennem korridorer, der materielt udspændes af hoteller, lufthavne, mødelokaler. Men medarbejderne arbejder ikke kun, når de er på en rejse, de udfører også aktiviteter, der traditionelt har været forbundet med fritidssfæren eller turistsfæren. Dette medvirker til, at rejserne af medarbejderne også opleves som attraktive, når de for eksempel i weekenderne får lov at opleve det lokale særkende og kultur uden for de omtalte korridors

snævre og ensformige rammer alene eller sammen med venner og familie, eller måske besøger nogle venner eller familie, der er bosiddende i det område, som de besøger. Denne type af aktiviteter bringer spænding og attraktion til den ellers så monotone og kedelige flyrejse; det er en form for flugt fra livet i korridorerne (se Rojek 1993). Denne flugt fra livet i korridorerne synes at bringe variation til arbejdsrejsen, idet medarbejderne, når de forlader korridorens snævre rammer træder ind i en mere farverig og spændende verden. En sådan flugt medvirker blandt andre ting til at gøre jobbet mere attraktivt. Disse ikke arbejdsmæssige aktiviteter er forbundet med arbejdsrejserne på en kompleks måde, som jeg i det følgende vil give nogle eksempler på.

Det første aspekt er, hvad jeg kalder *medarbejderen som 'day tripper'* (det vil sige som en slags endagsturist). I begge organisationer er der medarbejdere, der beskriver, hvordan de udfører periodevis turistaktiviteter, når de er på en international arbejdsrejse. En medarbejder fra Hewlett Packard fortæller, hvordan hun ofte rejser til steder, hvor hun ellers aldrig ville være kommet som privat person. Når hun befinder sig et fremmed sted, tager hun derfor ofte, når hun ikke arbejder, på små ture rundt i lokalområdet, for at udforske det:

*"Jo, de steder vi typisk rejser til, er steder jeg aldrig ville komme selv som turist. Derfor synes jeg egentlig, at det har givet nogle muligheder for at udforske steder altså også relativt almindelige steder. Det synes jeg faktisk har været rigtigt spændende. Der kan også være nogle kollegaer, der bor derude som hører om, at man bliver, og som så siger, skal vi ikke lave et eller andet sammen."* (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)

Disse små oplevelsesture medvirker til at tilføre rejsen spænding og en eksotisk dimension. Nogle gange tager hun på disse små ture alene, andre gange er hun sammen med kollegaer. En kvindelig professor fortæller, hvordan hun har som fast målsætning at ville foretage en af disse oplevelsesture, hver gang hun er på en arbejdsrejse - eksempelvis se en berømt moske, vandre langs bredden af en kendt flod eller sidde på en cafe i en storby og nyde udsigten. Lignende fortælling kommer

fra en kvindelig lektor på universitetet og en mandlig sælger fra Hewlett Packard:

*"Det prøver jeg på, jo det gør jeg. Det kommer an på om man møder nogle, som man går ud med, eller om man tuller lidt rundt alene. Det er måske ikke det mest spændende, så er det måske i butikker og få købt lidt med hjem. I USA for eksempel der var målet at få købt en masse ting hjem til billige dollars, hvorimod i Moskva der var det at få oplevet noget at komme ud at se seværdighederne og komme i balletten. Virkelig komme ud at se noget, når man nu var et sted som man måske ikke ellers ville komme." (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

*"Det er klart, man går lidt på opdagelse og lærer butikscentrene og madstederne og omgivelserne at kende. Jeg kan godt lide natur, og det vil sige sådan et sted som Rocky Mountains med fantastiske naturoplevelser, der udnytter man det lidt og siger, nu skal vi op i bjergene, og se hvordan det ser ud der oppe. Specielt når man har noget fritid, som da vi havde to weekender, dem skulle vi ligesom bruge til et eller andet, køre rundt og se nogle ting." (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

På den måde er der små målsætninger om at opleve noget andet end korridorlivet på en arbejdsrejse. Beskrivelsen er et eksempel på, hvordan nogle medarbejdere udfører aktiviteter, der normalt ligger uden for arbejdsfæren. Et sted går medarbejderen på shopping i byen, og andre steder er det sightseeing og besøg på lokale attraktioner, der er i centrum. En kvindelig medarbejder fra Hewlett Packard fortæller, hvordan hun ofte arrangerer forskellige events i forbindelse med en arbejdsrejse, når der afholdes møder internt i Hewlett Packard med mange deltagere fra forskellige lande. Foregår mødet i Lyon er det eksempelvis vinsmagning medarbejdergruppen deltager i, mens det står på en sejltur på kanalerne, hvis mødet foregår i Amsterdam. På universiteter foregår disse små oplevelsesture ofte i forbindelse med konfe-

renciaer og workshops:

*"[...] Og det er amerikanerne jo meget kendte for, at de bruger det på den måde, og når de så kommer til konferencen, så deltager de ikke så forfærdeligt meget. Det er jo derfor amerikanske konferencer har et fritidsprogram. Det er jo fordi de bruger det feriemæssigt samtidig. Det gør danskere eller skandinaver jo nok lidt mindre, men altså det kan jo i hvert fald være en af hovedbegrundelserne." (58-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)*

Udover at fungere som 'arena' for vidensudveksling, socialisering og netværksdannelse kan en konference eller en workshop altså også knytte an til mere oplevelsesorienterede aktiviteter, hvor man arbejder en del af tiden og en anden del af tiden optræder som 'day tripper' rundt i området. Et andet perspektiv er relateret til, hvad jeg kalder for *medarbejderen som turist*. Medarbejderne i de to organisationer fortæller, hvordan de nogle gange benytter muligheden for at kunne udvide en arbejdsrejse udover arbejdsperioden med nogle feriedage eller et decideret ferieophold på den lokalitet, de besøger i forbindelse med deres arbejde. Dette skal blandt andet ses i lyset af, at mange arbejdsrejser går til steder, byer og lande, som er attraktive, og de ønsker derfor at udforske stedet mere end der normalt er tid til på arbejdsrejsen. Eksempelvis fortæller to medarbejdere, hvordan de har holdt 14 dages ferie i forlængelse af en konferencedeltagelse i henholdsvis USA og Australien midt på sommeren.

Det tredje element er, at medarbejderne *medbringer familie eller venner* på rejsen eller under ophold *besøger venner eller familie*, der er bosiddende i udlandet. Eksempelvis medbringer medarbejderne på universitetet nogle gange deres samlever, børn eller venner på en arbejdsrejse. En mandlig professor beretter om, hvordan både han og konen godt kan lide at rejse, og derfor rejser hun nogle gange ud til ham, når arbejdsopgaven er afsluttet, og så holder de ferie sammen:

*"Jamen, det har jo været en del af mit liv, som hun jo så også har deltaget i engang imellem. Vi var sammen i USA, vi var*

*sammen i Ghana, vi var sammen i Østafrika og børnene var også med. Du må spørge hende, hvad hun siger til det, men hun er i hvert fald vant til, at det er en del af det. Men hun er altså selv vild med at rejse, så det er ikke noget problem. Det er ikke fordi, det er noget vi dyrker ret tit, fordi det er ikke nemt at få til at hænge sammen med arbejde.” (58-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)*

En anden mandlig professor fra universitetet fortæller, hvordan det i mange år har været en fast praksis engang imellem at bringe børnene med på rejsen. Eksempelvis har han haft sine børn med på arbejdsrejser til Tunesien og Saudi-Arabien. Det er oplevelser, de aldrig glemmer, fortæller han. En kvindelig lektor fortæller, hvordan hun ofte har hele familien med på arbejde om sommeren i Østeuropa, hvor hun laver feltarbejde i forbindelse med forskning. Det foregår ved, at hun arbejder noget af dagen og så støder til familien senere på dagen, og så går de sammen rundt for at opleve turistattraktionerne i byen. På Hewlett Packard fortæller en ung kvindelig sælger en lignende historie om, hvordan hun ofte har haft sin mand og sit barn med i USA. Når hun arbejdede, så holdt resten af familien fri og så mødtes de i løbet af dagen.

En anden variant er, at medarbejderne besøger venner eller familie i udlandet i forbindelse med en udenlandsrejse. Medarbejdere i begge organisationer fortæller, hvordan de nogle gange benytter arbejdsrejsen som en mulighed til at besøge venner og familie i udlandet. En kvindelig lektor fra universitetet fortæller, hvordan hun ofte deltager i en konference i England før jul. Hun har taget sin uddannelse i udlandet, er engelsk gift og har arbejdet en periode af sit liv i England, og konferencen giver derfor mulighed for at besøge gamle venner, kollegaer og familie i England. En kvindelig Ph.D. -studerende fra universitetet fortæller:

*”Jeg har mange bekendte rundt om, jeg har været meget ude at rejse, så jeg kender folk alle mulige mærkelige steder, så jeg har tit besøgt folk jeg kender. Det er selvfølgelig ikke sådan, at jeg har taget derhen, hvor jeg kender nogen, altså jeg har mere*

*været heldig, men jeg synes det har været hyggeligt.” (28-årig kvindelig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)*

Kvinden har tidligere været ‘backpacker’, og derfor har hun venner i mange forskellige lande, som hun besøger i forbindelse med en arbejdsrejse. Hun er ikke bundet af familieforpligtigelse og kan derfor rejse frit og bruge lang tid væk fra hjemmet. Hun beretter, hvordan hun ofte i forbindelse med sit Ph.D.-studium rejser til USA, hvor hun samtidig har en række forskellige venner. Når hun er afsted på en arbejdsrejse til USA, bruger hun ofte weekender til at rejse rundt i landet for at besøge vennerne, og nogle gange udvider hun rejsen for at få tid til at være sammen med dem. En kvindelig medarbejder fra Hewlett Packard fortæller om, hvordan hun bruger arbejdsrejsen, som en mulighed til at besøge familie i England:

*”Nej, men nu har jeg familie i England, så jeg har tit før, hvor jeg rejste meget til England ofte brugt det med at forlænge opholdet over weekenden. Det er også i Hewlett-Packards interesse, fordi så bliver det billigere for dem med flybilletterne. Så det har jeg så gjort og så taget min familie med. Der har været nogle gode muligheder der. I øjeblikket gør jeg det så ikke så meget fordi nu er min datter begyndt at gå i skole, så er det lidt sværere, men tidligere har jeg set de mest utrolige steder vil jeg sige, fordi jeg netop har forlænget med weekendophold.”*  
(42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)

De forskellige eksempler i ovenstående illustrerer, hvordan medarbejderne i de to danske organisationer mikser deres arbejdsrejser med andre aktiviteter uden for arbejdssfæren. At kvinden bruger rejsen til at tage på familiebesøg i udlandet viser også, hvordan familiemønstrene har ændret sig de seneste årtier. Det er således vigtigt at notere sig, at medarbejderne i forbindelse med internationale arbejdsrejser ikke udelukkende bevæger sig i højhastighedskorridorer og besøger ‘ikke-steder’. Medarbejderne forlader også korridorerne for at udføre traditionelle turistaktiviteter og frekventerer ‘antropologiske steder’ - eksempelvis ved at gå sightseeing i den historiske bykerne, se et kunstmuseum



seum, spise et måltid mad på et typisk lokalt spisested, eller de tager ud for at besøge venner og familie. Der knytter sig altså en række aktiviteter til internationale arbejdsrejser, der normalt henføres til forbrugs- eller fritidssfæren. Dermed udfordres den traditionelle opfattelse af turisme, som en aktivitet der står i modsætning til arbejde, og som er organiseret i to separate og forskellige sfærer. Som en aktivitet, der foregår på afstand af det normale arbejdssted få gange om året (Urry 1995:132). Turismeaktiviteter er i forhold til denne afhandlings genstandsfelt ikke noget, der står i modsætning til reguleret og organiseret arbejde, fordi fritidsaktiviteter, turistaktiviteter og fornøjelsesaktiviteter er forbundet med arbejdsrejsen på en kompleks måde. Ikke-arbejdsmæssige aktiviteter bliver mikset med arbejde. For medarbejderne i de to cases er turiststederne godt nok uden for korridorenes rammer, men forskellen på at være arbejder eller turist er hårfin og grænsen sløret. Medarbejderne kan på en international rejse skifte fra arbejde til fornøjelse, fra arbejder til turist flere gange undervejs. Dette giver medarbejderen en forskelligartet oplevelse i og uden for korridorerne, men mikset herimellem gør, at arbejdsrejsen ikke bare opleves monoton og kedelig, men også spændende, attraktiv og eksotisk. Skiftet ud af korridorerne til fritids- og turistaktiviteter er forskelligt fra den normale turists oplevelse af en rejse, men der er også ligheder herimellem. Medarbejderne er således også forbrugere af steder og rejser i lighed med turisten, og forventningerne til oplevelserne stiger derfor også løbende. En kvindelige sælger fra Hewlett-Packard sammenligner sit forhold til arbejdsrejser med det at gå på restaurant:

*"Det bliver et problem, det er lidt det samme som at gå på restaurant, fordi man er ude så tit som man er og man stiller nogle større krav eller højere krav efterhånden. Mit krav til en god middag er måske lidt anderledes end så mange andres, fordi den skal hele tiden måles på den jeg var på sidste gang og den jeg var på forrige gang osv. Er den her så god? Og det skulle ikke undre mig, at 80% af dem som fik den middag, som jeg lige sad og indtog, og ikke syntes var særlig god, den ville de synes var rigtig god. Fordi de havde en anden forventning til den. Så jeg tror, at man skruer nogle ting op, fordi forvent-*

*ninger bliver stillet efter den sidste gang.” (38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard)*

På den måde bliver rejsen en vare, som forbruges på samme måde som så mange andre varer forbruges i forbrugersamfundet (se Whitelegg 1997 og kapitel 2). Opsummerende kan man således sige, at turisme og dermed også forbrugsaktiviteter integreres i arbejdsrejsen, sådan at medarbejderen agerer som turist og arbejder i en og samme bevægelse. Arbejdsrejsen knytter sig således til langt flere betydninger end blot at være et spørgsmål om at udføre en arbejdspligt i forbindelse med arbejdet, som den enkelte er blevet pålagt.

### **Hjemkomsten: At lande på jorden igen.....**

Grundet, at den internationale arbejdsrejse også rummer andre dimensioner end de kedelige og monotone bevægelser gennem korridorer, er der ikke mange af medarbejderne, der vil undvære at rejse internationalt. Det skyldes, at udover muligheden for at foretage turismeaktiviteter knytter der sig et ikke ubetydeligt betydningskompleks til arbejdsrejsen. Eksempelvis at give et afbræk fra hverdagslivets tidspres eller tilfører jobbet en international vinkel. På trods af mange indvendinger mod arbejdsrejsen er der derfor ingen af de interviewede medarbejdere, der direkte adspurgte, vil undvære at skulle rejse i forbindelse med arbejdet. Selv de medarbejdere, der rejser hyppigt og som ofte beklager sig over rejsens ubekvemmeligheder, ville ikke frivilligt undvære den. Dette til trods for, at medarbejderne ofte leverer gratis arbejdstid, når de sidder i et fly eller en lufthavn og venter på næste afgang. En kvindelig medarbejder fra Hewlett Packard siger følgende ved tanken om ikke at skulle rejse i forbindelse med arbejdet:

*”Øv...kedeligt...ja så ville jeg nok føle det lidt som om jeg var buret inde i et fængsel, og så ville jeg nok finde mig noget andet at lave.” (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Et sådan immobilt ‘fængsel’ vil stå i skarp kontrast til kvindens ønsker om at have et arbejde med en international vinkel. Dette illustrerer

meget godt de reaktioner, som medarbejderne kommer med, når de bliver spurgt om, hvordan de ville forholde sig, hvis de ikke længere skulle rejse i forbindelse med jobbet. Hovedparten vil føle, at en vigtig dimension forsvandt fra deres arbejdsliv – som om deres arbejdsliv vil miste sit ene ben. De fleste af medarbejderne ser den internationale dimension som en vigtig del af jobbet og nogle skaber ligefrem deres identitet igennem den. Derfor ville det også betyde, at en række af disse medarbejdere ville finde sig et nyt job, hvis de ikke kunne få lov til at rejse i forbindelse med deres job.

Nogle medarbejdere lever en kosmopolitisk tilværelse uden familie og har derfor selv sagt ikke vanskeligt ved at håndtere omstillingen mellem globale rejser og et mere lokalt funderet familie- og hverdagsliv, mens mange af de medarbejdere der har familie ofte finder hjemkomsten fra en rejse vanskeligt håndterbar. En vigtig afsluttende pointe er derfor, at det opskruede liv i korridorerne med høj fart og hastig bevægelse for mange af medarbejderne står i skærende kontrast til det hjemlige familieliv. Lige pludselig skal man omstille sig fra kun at tænke på arbejde til igen at tage stilling til alle mulige dagligdags problemer. En kvindelig medarbejder fortæller om, hvordan hun nogle gange ligefrem synes, det er sundt at komme hjem til faren, der er håndværker og lever et helt andet liv, for at blive hevet ned på jorden igen:

*"Jamen, min far han hader sælgere...ha...ha...og der er nogle gange, hvis vi diskuterer et eller andet så er det dæleme svært at få ret. Nogle gang så kan han godt finde på at sige det der sælgerfis, det gider jeg ikke at høre på, så ryger man lige ned på jorden igen. Man er vant til den måde som man kommunikerer på, og den måde man formulerer sig på, og jeg skal nogle gange tage mig i den måde, man gør det på, når jeg kommer hjem til min far, for det fatter han ikke en brik af. Han kan ikke engelsk eller tysk, han kan ingenting. Han taler slet ikke i de der floskler, som vi er blevet vant til at bruge. Det må jeg tage mig selv i en gang imellem, få nu lige kommunikeret på et ganske almindeligt niveau." (38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard)*

Ovenstående citat viser, hvordan korridorernes logik står i skærende kontrast til det lokale liv forældrene lever. På samme måde beretter forskellige medarbejdere, især dem med familie, hvordan det ofte kan være vanskeligt at håndtere det skifte i dagligdagen som hjemkomsten repræsenterer. Imellem en dagligdag på arbejdsrejsen, hvor arbejdet fylder det hele og hvor de praktiske problemer er overladt til hotellet og så hjemkomsten, hvor dagligdagens problemer med tøjvask, madlavning og børnepasning trænger sig på. En sådan problemstilling behandles yderligt i kapitel 6. Det kan således være svært at lande igen mentalt til dagliglivets gøremål efter et ophold i korridorerne, og skiftet giver nogle af medarbejderne et ambivalent forhold til arbejdsrejsen, og illustrerer den modstående logik, der hersker mellem 'strømmenes rum' og 'stedernes rum' (Castells 1996). I det efterfølgende vil jeg opsummere de vigtigste pointer i dette kapitel.

## **Opsamling**

Gennemgangen af den internationale arbejdsrejse viser, at der knytter sig en lang række forskellige betydningsmønstre til den internationale arbejdsrejse. Selve arbejdsrejsen er kendetegnet ved, at den foregår gennem monotone og kedelige korridorer, der udspændes af 'ikke-steder' såsom lufthavnen, flyet, motorvejen, hotellet, kontorlandskabet og konferencelokalet. Medarbejderne betragter selv flyrejsen og bevægelsen gennem korridorerne som et nødvendigt onde, og som en rutineret og trivial praksis, der skal overstås hurtigst muligt. Tid og effektivitet spiller en vigtig rolle, og derfor vinder flyet også ofte som det foretrukne transportmiddel. Selv på de korte arbejdsrejser er der derfor en tendens til, at flyet vinder over andre transportformer. Samtidig bliver det let rutine at tage flyet og betragte dette som den naturlige og indiskutable transportform. Der sker således også en socialisering af medarbejderne via deres bevægelse gennem korridorerne. Korridorerne leverer ikke bare den materielle support til den internationale arbejdsmobilitet, men præsenterer også en handlingslogik, 'et strømmenes rum', hvor mobilitet, hastighed og effektivitet er vigtige rationaler bag en sådan logik. Korridorerne overfører en bestemt handlingshorisont til dens medlemmer, og en sådan socialisering betyder, at der i medarbejdernes bevidsthed kun findes en måde at bevæge sig på i

forbindelse med internationale arbejdsrejser - nemlig flyet, ligesom de refleksive overvejelser omkring transportmiddelvalget fortrænges. Hastigheden og korridorernes rumlige beskaffenhed betyder ydermere, at rejsen opleves som kedelig og monoton af de rejsende medarbejdere. Det er ikke meget man ser gennem vinduet på et fly og mange af 'ikke-stederne' giver ingen mulighed for at betragte særlige kendetegn ved det omkringliggende samfund. Korridorerne har således også et strukturerende element indbygget som medarbejderne 'tvinges' til at handle efter. Eksempelvis er det ofte ikke muligt for medarbejderne at vælge et andet transportmiddel, fordi det gælder om med korte mellemrum at være på bestemte steder på bestemte tidspunkter, og derfor gælder det om at følge korridorernes tempo og hastighed, hvis man vil kunne følge med på det arbejdsmarked, der knytter sig til det internationale arbejdsliv organiseret omkring korridorerne.

Der knytter sig dog en række betydningsmønstre til arbejdsrejsen, som gør, at medarbejderne også i det samlede billede betragter rejsen som spændende og attraktiv. Et af disse elementer er, at medarbejderne generelt har en høj grad af international orientering og derfor på forskellige måder betragter det at rejse internationalt som et vigtigt element. For andre medarbejdere fungerer arbejdsrejsen som en afveksling fra hverdagslivet på arbejdspladsen og i hjemmet, og fungerer i nogle tilfælde som en mulighed for at undslippe dagliglivets tidsklemme. Der er dog yderligere en central dimension, der gør, at den internationale arbejdsrejse er forbundet med spænding. Det er, når medarbejderne får muligheden for at forlade det monotone og kedelige liv i korridorerne og foretage aktiviteter, der normalt er relateret til turisme, forbrug og fritid. Medarbejderne forlader således engang imellem korridorerne for eksempelvis at besøge en turistattraktion, bade i havet eller tage på sightseeing. Medarbejderne optræder således ikke udelukkende som arbejdere, men knytter en række andre aktiviteter til den sociale praksis som den internationale arbejdsmobilitet repræsenterer. Der er således ikke tale om, at medarbejderne udelukkende lever et klinisk liv i korridorerne, men at de rent faktisk også forbruger steder i lighed med en turist. Ansigtet på en vidensarbejder, der rejser internationalt, er dobbelttydigt. Det er vanskeligt at afgøre om, man betragter en arbejdsrejsende eller en turist. Grænsefladerne mellem turismeaktiviteter

og arbejdsaktiviteter i relation til den internationale arbejdsmobilitet er lige så udflydende som grænserne mellem arbejde og fritid, arbejde og familie, arbejde og fornøjelse generelt er på det moderne arbejdsmarked. Et forhold der som beskrevet i kapitel 3 adskiller sig fra industrisamfundets skarpe adskillelse imellem disse forskellige elementer.

I kapitel 6 vil jeg se nærmere på, hvordan der på trods af lighederne mellem medarbejderne, som er blevet illustreret i dette kapitel, rent faktisk kan spores forskelle blandt medarbejderne i de to organisationer i forhold til, hvordan de håndterer den internationale arbejdsmobilitet.



## Om at rejse forskelligt

- mobilitetsmestringsstrategier i hverdagslivet

*Nu er jeg jo gift med en kone, der også har meget at lave og er arbejdsom osv. Derfor er vores børn også opdraget til, at far og mor sidder ikke der hjemme og tager imod dem. De er der altid og de kan nås pr. telefon eller de kan nås pr. e-mail, men det er ikke sådan, at vi har et standard familieliv, hvor alle er hjemme kl. tre om eftermiddagen osv.*

61-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet

*Det kan godt være meget sjovt at komme til Californien for at få et kursus, og der vil jeg også gerne over en gang imellem, men det er s'gu svært at få tingene til at gå op i en højere enhed med familielivet og derfor vælger jeg kurser i Danmark i stedet.*

41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard

### Prolog

Historien om Thomas, som dannede indledningen til afhandlingen illustrerer, hvordan han var usikker på, om han kunne fortsætte en høj-mobil livsførelse, hvis han fik familie og børn. Så ville han måske være nødsaget til at ændre strategi for både at kunne klare arbejdslivet og familien. Udgangspunktet for dette kapitel er netop at udforske denne problemstilling. Kan der i et højmobilt felt, som der er tale om i de to organisationer spores forskelle på, hvordan medarbejderne tackler den internationale arbejdsmobilitet, og hvilke mekanismer og betydninger, der ligger til grund for bestemte strategivalg? I kapitlet analyseres der derfor, hvordan medarbejderne i de to organisationer responderer på det højmobile felt, som de befinder sig i. Der argumenteres for, at der kan spores tre forskellige typologiske mobilitetsmestringsstrategier i forhold til medarbejdernes internationale arbejdsmobilitet, nemlig kar-



rierestrategien, kabalestrategien og familiestrategien<sup>1</sup>. Jeg vil anvende disse typologiske mobilitetsmestringsstrategier til at beskrive, hvordan medarbejderne håndterer deres internationale arbejdsmobilitet på vidt forskellige måder. Som det blev vist i kapitel 4, så har medarbejderne en høj indflydelse og selvbestemmelse i forhold til at planlægge og tilrettelægge arbejdslivet. Derfor har den enkelte medarbejder også en stor indflydelse på hvilken strategi, der anvendes i forhold til den internationale arbejdsmobilitet. Som det blev argumenteret i kapitel 2, så dannes strategier via adgang, færdigheder og anvendelse. I forhold til medarbejderne i de to organisationer findes der i høj grad adgang til mobilitet, og medarbejderne besidder de nødvendige færdigheder, men der er dog stadig forskel på, hvordan disse to komponenter sammensættes af den enkelte medarbejder. Medarbejdernes fortællinger viser, at individets personlige kontekst netop har stor betydning for, hvordan den enkelte medarbejder håndterer et arbejdsliv på en høj-mobil og netværksbaseret arbejdsplads. En vigtig pointe er således, at medarbejdernes mobilitetsniveau til trods for, at de befinder sig i et højmobilt felt ikke er en på forhånd fastlagt eller determineret størrelse, men at det individuelle niveau i samspillet med omgivelserne har en vigtig betydning for, hvordan den enkelte medarbejders mobilitetspraksis udformes og udføres. Samtidig vises det i kapitlet, hvordan de forskellige mobilitetsmestringsstrategier ikke er statiske elementer, der er fastlagt én gang for alle. De er derimod dynamiske og åbne for forandringer og medarbejderne kan således skifte strategi over tid - eksempelvis ved en ændring i den personlige kontekst.

I det efterfølgende vil jeg således gennemgå karrierestrategien, kabalestrategien og familiestrategien i nævnte rækkefølge, og kapitlet afsluttes med en opsummering.

### **Karrierestrategien: 'At arbejde er at rejse'**

Den første strategi, som kan identificeres i interviewmaterialet med medarbejderne, er, hvad man kan kalde en *karrierestrategi*. Medarbejderne i denne kategori er kendetegnet ved, at arbejde fylder det meste

---

<sup>1</sup> De tre kategoriers benævnelse er delvist inspireret af undersøgelsen 'Ingeniører mellem arbejdsliv, familieliv og stress' lavet af Ingeniørforbundet i Danmark (se net adressen [www.ida.dk](http://www.ida.dk)).

af hverdagslivet, samtidig rejser de hyppigt i forbindelse med arbejdet. Deres livsform er kosmopolitisk orienteret. De er, hvad Bauman (1999) benævner *'kosmopolitiske turister'* eller Riain (2000) beskriver som *'software cowboys'*<sup>2</sup>. Medarbejderne har et højt antal årlige internationale arbejdsrejser og opholder sig derfor også mange dage uden for landets grænser. At være international betyder meget for dem, og arbejdslivet tager hele deres tid. Medarbejderne i denne gruppe er hovedsageligt mænd, der har fravalgt at have en familie til fordel for et internationalt arbejdsliv på farten. Karrierestrategien, som jeg vil gennemgå i det efterfølgende, knytter sig således til en kosmopolitisk livsform, hvor den enkelte medarbejder besidder en international stilling eller deltager i mange internationale aktiviteter, og derfor har et storforbrug af både virtuelle og fysiske mobiliteter.

To mandlige medarbejdere hos Hewlett-Packard, har valgt den beskrevne karrierestrategi. Den første medarbejder er omkring de halvtreds og bosiddende midt i København. Et liv, der altid har været kendetegnet ved meget arbejde og flere og flere arbejdsrejser som årene er gået. Han kan godt lide den arbejdsform, han praktiserer via sit job hos Hewlett Packard. Han siger således: 'At være ansat her er ikke et arbejde, det er en livsform'. Der er således ikke kun tale om flydende grænser mellem arbejde og det øvrige hverdagsliv, arbejdet er hverdagslivet. Et arbejde der stiller en række krav til ham:

*"Der er krav til overblik, krav til ikke at blive stresset, og krav til at være en person, som jeg vil sige er fleksibel. Du kan ikke være for firkantet i det her job, altså hvis kunden ringer og brokker sig, så kan det jo ikke nytte noget, at du sidder og skriger tilbage til kunden, at han kan rende og hoppe i havet, fordi nu har du fri. Den går ikke, sådan fungerer virkeligheden altså ikke, så det er klart, hvis ikke du er fleksibel, hvis ikke du er indstillet på at arbejde på ujævne tider, så dur det ikke at være*

---

2 Metaforen referer til de medarbejdere, der især inden for software industrien hyppigt skifter job eller rejser for at arbejde som en slags cowboys befinder de sig på at sted i en afgrænset periode for derefter at 'ride' videre til det næste sted og job (se også kapitel 3).

*i den her type jobs.” (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)*

Han er Business Unit Manager og er ansvarlig for at overvåge en produktionslinie inden for en region, der dækker: Østeuropa, Mellemøsten, Afrika samt Danmark, Norge, Sverige, Finland, Holland, Belgien og Luxembourg. Opgaven består konkret i at overvåge, at de rigtige varer bliver produceret i de enkelte lande i forhold til afsætning, samt sikre at de årlige indtjeningsmål for de enkelte lande opfyldes. Samtidig består opgaven i at have kontakt til nogle af de største kunder rundt omkring i den internationale region, hvor medarbejderen har ansvaret. Han arbejder i høj grad internationalt, og han arbejder på tværs af en række lande og kontinenter, hvilket betyder, at han cirka hver anden uge rejser til udlandet. På grund af de store mængder af rejseaktivitet og store arbejdsområder, har han valgt et liv alene, da der ikke er meget tid tilovers til en familie. Han lever et omstrejfende liv, og har ikke noget specielt forhold til det, han kalder hjem. For ham er det ligegyldigt, om han bor i Danmark eller et andet sted. Han har tidligere boet i Stockholm i en årrække. Ligesom han ofte har opholdt sig i længere tid i en række forskellige lande i forbindelse med arbejdsopgaver, og han taler derfor også en række fremmedsprog. Han føler sig ikke specielt bundet til et bestemt sted, men er åben for at flytte derhen, hvor muligheder for et internationalt job måtte vise sig:

*”[...] Jeg vil sige for mig personligt, er det lige godt, hvor jeg bor. Så den eneste årsag til, at jeg bliver her i Danmark er, at her er mine venner og min omgangskreds, min personlige fære, hvis jeg må bruge det udtryk.” (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)*

Som citatet viser, er medarbejderen altså ikke helt ‘stedløs’, da han føler sig bundet af venner og omgangskreds i Danmark, men udtrykker dog samtidig, at hvis der endnu engang skulle komme et tilbud om at bo i udlandet, i lighed med da han boede i Stockholm, er han parat til endnu en periode i udlandet. Det betyder meget for hans egen selvforståelse, at han praktiserer en international livsform og derfor er han også pa-

rat til at rykke ud, hvis tilbudet skulle komme, også selv om det vil gå udover kontakten til vennerne i Danmark. Han har ingen forhold til det lokalområde, hvor han bor i dag, for ham er bostedet bare der, hvor han befinder sig for øjeblikket. Arbejdsrejserne giver ham dog en mulighed for at gå på to ben, idet han både kan rejse internationalt (og dermed praktisere en international selvforståelse) og bibeholde kontakten til vennerne i Danmark. På den måde kan man sige, at jobbet giver den materielle support til medarbejderens internationale selvforståelse. Når medarbejderen rejser, er det ofte til flere lande ad gangen, og han er nogle gange væk en uge, 14 dage eller en måned. For at kunne håndtere sine arbejdsopgaver og holde kontakten med sine venner og sin familie, bruger han hyppigt virtuelle kommunikationsformer som mail, chat, mobiltelefon og videoteknologi. Det er dog ikke problematisk for ham at holde kontakten ved lige, selvom det ikke er muligt at mødes fysisk med venner i Danmark så ofte som, hvis han havde haft et fast job i Danmark. De virtuelle kommunikationsformer bevirker, at han ikke har problemer ved at holde kontakten:

*"Nej det er jo det sjove ved det, det som mange mennesker glemmer, når du er ude at rejse for eksempel, når du er færdig med din arbejdsdag, hvis ikke du skal til middag med kunderne om aftenen eller lignende, så har du jo fritid fra det øjeblik du går hjem fra det pågældende kontor indtil du går i seng. I den fritid befinder du dig jo tilfældigvis bare i et andet land og med mobiltelefoner i dag, så er det ikke noget problem. Jeg kan jo til enhver tid ringe op fra mit hotelværelse, eller hvis jeg går en tur eller noget andet. Andre mennesker er jo aldrig længere væk end telefonen vel. Så kan man jo så sige ulempen er, vil jeg nok sige, at jeg kunne for eksempel godt tænke mig at lære Tai Chi, det jeg kan så ikke gå til eller noget andet."* (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)

*"Det er på samme måde lige såvel, som du skaber nogle relationer ud af til nogle forretningsforbindelser, skaber du jo også relationer til venner. Det gør du ved at planlægge, det er du jo nødt til, det kan lyde åndsvagt, men man kan ikke overlade det*

*til tilfældighederne. Det er et eller andet med, at man på givne tidspunkter sørger for at ringe op til de mennesker, som man nu engang har eller e-maile med dem eller simpelthen bare invitere dem til middag hjemme hos sig selv.” (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)*

Ovenstående fortælling viser, hvordan medarbejderen substituerer for det fysiske samvær via virtuelle kommunikationsformer. Derved bliver det muligt at holde kontakten og måske sende en mail fra Bryssel, hvori der står: ‘På mandag er jeg i Danmark, skal vi mødes til en øl eller en kop kaffe på en cafe?’. Dette er et eksempel på, hvordan socialisering via nye virtuelle teknologier får andre former og giver det fysiske møde en vigtig, men anderledes rolle. Der er dog også afsavn for en medarbejder med en kosmopolitisk selvforståelse, da det er vanskeligt at deltage i aktiviteter, der afholdes på et bestemt tidspunkt på en bestemt lokalitet. Eksempelvis vil medarbejderen gerne gå til Tai Chi og tage nogle fag på åbent universitet, men det er ikke muligt, fordi en arbejdsrejse ofte kommer imellem. Han ved aldrig, om han er hjemme næste tirsdag eller befinder sig i udlandet. Derfor har han måttet vælge nogle andre fritidsaktiviteter, der ikke på samme måde er bundet af tid og rum, og derfor er han i gang med at skrive en bog om madlavning sammen med en ven, der bor i Nordjylland. Vennerne ser ikke meget til hinanden fysisk, men de kommunikerer sammen via virtuelle kommunikationsformer om bogprojektet. Et sådan projekt passer medarbejderen godt, fordi han kan bruge fritiden på hotelværelset i vintermånederne til at skrive på bogen. Medarbejderen er glad for det liv han har og drømmer ikke om et anderledes liv og vil ikke være interesseret i at rejse mindre end i dag. Dels fordi det vil betyde, at han ikke kunne udføre sit job som i dag, dels ville det fratage ham retten til et spændende og attraktivt internationalt job. Derfor er det utænkeligt for medarbejderen at vælge en anderledes strategi i fremtiden.

Den anden medarbejder hos Hewlett Packard, som praktiserer en karrierestrategi er en yngre mand sidst i tyverne og er også bosiddende i København. På samme måde som i det første eksempel fylder arbejdet hele hverdagslivet, og han rejser til udlandet hver anden uge i forbindelse med arbejde. Han er ansvarshavende for en produktlinie

i Norden og Baltikum og har ansvaret for kundepleje inden for dette område. Desuden rejser han ofte til europæiske møder rundt om i de forskellige europæiske storbyer. Han har, som det forudgående eksempel, vanskeligt ved at deltage i stedbundne fritidsaktiviteter, når han rejser. Fritiden i forbindelse med udenlandsrejsen går med at se på attraktioner og turiststeder, gå i fitnesscenter, se fjernsyn eller arbejde på hotellet. Når han er i Danmark går tre ud af ugens arbejdsdage også hos kunder rundt om i landet, så den samlede tid hos Hewlett Packard på kontoret i Birkerød er yderst minimal. Arbejdet fylder meget og indgår som en central del af hverdagslivet:

*"[...] Man er meget tilbøjelig til lige at bruge en time en søndag eftermiddag eller to timer på at lave arbejde ind imellem privatlivet, lige såvel som jeg en torsdag eftermiddag kan tage ud og handle og så tage tilbage på arbejde og gå hjem kl. 17. Det bliver meget flydende, fordi hvis man arbejder så meget, som jeg gør, så er det sjældent at man ikke arbejder i butikernes åbningstid, så må man passe det ind så godt som muligt."* (28-årig mandlig sælger fra Hewlett-Packard)

På grund af, at arbejdet fylder så meget i medarbejderens liv, har han ikke tid til familie og ægteskab, hvilket er valgt for at kunne gøre karriere og være så meget i udlandet væk fra hjemmet, som det er tilfældet i dag. Det er helt afgørende for medarbejderen at have et internationalt job - han betragter sig selv som international. Hvis jobbet ikke indeholdt internationale arbejdsopgaver og arbejdsrejser til udlandet, ville han med det samme finde et nyt job. Det at rejse til Helsinki med fly føles ligeså naturligt som at tage toget eller bilen til Slagelse, og det internationale har en særlig placering og betydning i medarbejderens bevidsthed. At arbejde og rejse på det niveau han gør i dag er et aktivt tilvalg, men han udtrykker dog, at han ikke vil forsætte på samme niveau i al fremtid. På et tidspunkt vil han have kone og børn og i så fald må han ændre strategi. Dette kan ifølge hans eget udsagn sagtens lade sig gøre:

*"Ja, absolut, det kunne jeg sagtens forestille mig kunne lade*

*sig gøre, det ser jeg ikke noget problem i, men jeg ser en omrokering el. omstrukturering af mine arbejdsformer. Jeg er ofte tilbøjelig til at være lidt for længe væk ad gangen, sidde lidt for længe på kontoret, eller have lidt for mange weekend arrangementer fordi jeg kan. I det øjeblik jeg ville være i et fast parforhold, så ville jeg også omstrukturere det, og jeg har fuld fleksibilitet i mit job. Det vil sige, at jeg for eksempel kun er væk en overnatning, og hvis jeg skønner jeg ikke har tid til weekend arrangementer, så prioriterer jeg disse mindre, end jeg gør i dag. Det har jeg gjort mig mange overvejelser om, jeg ser det ikke som noget problem, men det kræver selvfølgelig omvendt også, at ens partner har respekten, når der så skal gives noget igen.” (28-årig mandlig sælger fra Hewlett-Packard)*

Medarbejderen er således bevidst om sit valg af strategi. Han er glad for det liv han lever i dag, men er klar over, at han måske er nødt til at ændre det, hvis han får andre livsmål i fremtiden. Han forestiller sig et fremtidigt liv stadig med meget arbejde og mange rejser, men på et lavere niveau end i dag. Et liv, hvor der også er plads til en familie. Måske vælger han med tiden en anderledes strategi, eller også går han gennem arbejdslivet med samme strategi som i dag, hvilket den forudgående medarbejder var et eksempel på.

På Aalborg Universitet kan der også findes medarbejdere, der placerer sig inden for rammerne af, det jeg kalder karrierestrategien. Her findes der også folk, der har fravalgt familielivet til fordel fra karrieren, men her findes strategien også i en anderledes form. Nogle af medarbejderne har godt nok familie, men har en samlever, der håndterer alle praktiske gøremål i hjemmet, sådan at vedkommende kan koncentrere sig helt om karrieren. Familien fungerer her, som hvad Christensen (1988) benævner 'bagland', hvilket muliggør et maksimalt engagement i arbejdet. Her sørger 'baglands ægtefællen' for at tidskrævende, men nødvendige funktioner i familien bliver udført: madlavning, børnepasning, indkøb af tøj, hjemmets indretning etc. (Christensen 1988:44). For medlemmerne af karrierestrategien er der dog ikke nødvendigvis tale om, at partneren går derhjemme på fuldtid blot, at vedkommende ikke

på samme måde prioriterer karrieren og ofte besidder et job med klare afgrænsninger i forhold til arbejdstiden eller nedsat arbejdstid. Andre medlemmer af karrierestrategien har ikke længere hjemmeboende børn og kan hellige sig deres karriere fuldt ud. En mandlig professor fortæller således om sit forhold til arbejdsrejserne:

*"Det er lidt lettere, når man har min alder, fordi så er der jo ikke små børn i familien. Der er jo så børnebørn, men det gør det jo lidt lettere, fordi der kun er en person tilbage, der så er alene i den periode, men der er jo ikke nogle børnemæssige forpligtelser."* (58-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)

Rejsefrekvensen og arbejdstiden er blevet intensiveret over en årrække i takt med, at børnene er blevet store og flyttet hjemmefra. Der eksisterer i dag derfor ingen modsætning mellem familie og karriere, der tvinger medarbejderen til at prioritere i en række situationer. En ung kvindelig medarbejder fortæller, hvordan hun ofte rejser i forbindelse med sit arbejde på universitetet, og hun har også et arbejdsliv med lange arbejdsdage. Hun er flyttet til Aalborg fra Norge for at arbejde på universitetet og håber på, at hun engang i fremtiden vil få et internationalt job i et stort multinationalt firma, måske i Tyskland. I forbindelse med sit arbejde på universitetet har hun boet et halvt år i USA. Hun har rejst meget i sin ungdom og har mange venner rundt om på kloden, og hun taler en række forskellige fremmedsprog. Derfor kan hun også godt lide at rejse i forbindelse med jobbet, og virtuelle kommunikationsformer har en stor betydning for, at hun kan håndtere sit job og holde kontakten med sine venner. Hun ser ikke rejsen som et pres eller et privilegium, men som noget naturligt, idet hun betragter sig selv som en international person. Hun lever alene, hvilket giver hende en frihed i forhold til at kunne foretage en arbejdsrejse, når hun har lyst:

*"[...] Jeg tror måske ikke jeg havde gjort sådan, hvis jeg havde haft familie, der ventede på mig derhjemme. Hvis jeg havde haft små børn derhjemme, så havde jeg nok valgt at komme tidligere hjem, så havde jeg nok ikke hæftet tre eller fire dage på."*



*Det kan jeg jo godt nu, når der ikke er nogen, der venter. Det betyder bare lidt mere planlægning, fordi man skal have mere tøj med og man skal ligesom organisere det bedre.”* (28-årig kvindelig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)

Den kvindelige medarbejder tilhører i høj grad dem, som mikser deres arbejde og fritid (jf. kapitel 5). På grund af, at medarbejderen ikke er forpligtet af familie, kan hun rejse frit, og derfor er det ofte fristende at koble et par ekstra dage på en arbejdsrejse for at besøge et turiststed eller socialisere med nogle venner, i det land man besøger. Hun foretager ofte sin arbejdsrejse i kæder. Eksempelvis rejser hun først til en konference i USA, derefter nogle fridage til at se området, så med fly til den anden ende af USA til endnu en konference, hvorefter turen afsluttes med et besøg hos nogle venner. Det betyder, at en sådan rejse kan vare flere uger og at hun derfor også arbejder, mens hun er på turen. I lighed med det den før omtalte mandlige medarbejder fra Hewlett Packard berettede, betragter kvinden også sin nuværende mobilitetmestringsstrategi som et aktivt tilvalg, og som noget hun måske er nødsaget til at ændre, hvis hun eksempelvis skulle stifte familie.

Et interessant træk ved medarbejderne i karrierestrategien er, at mange af dem ikke blot rejser i forbindelse med arbejdsrejser. Hovedparten rejser også langdistance på ferie med fly, når de har muligheden for at holde fri. Så der er altså på ingen måde tale om, at de bliver mættet af mobilitet gennem jobbet. Men da rejsen er en naturlig ting, som er integreret i deres selvforståelse, så er det ikke noget de tænker over som noget specielt, men som en rutineret praksis, de benytter sig af for at leve det liv, de finder naturligt og tiltrækkende.

Om karrierestrategien kan det således siges, at medarbejderne indenfor denne strategi er meget internationalt orienteret og prioriterer arbejdslivet højest. Medarbejderne praktiserer i høj grad det, som Kesselring og Vogl benævner en de-centreret mobilitetshåndtering, hvor medarbejderen lever sit liv mellem forskellige lande og netværk spredt over store områder. Fysiske rejser er i høj grad medarbejdernes instrument til at realisere et liv uden snærende bindinger fra stedsbundne aktiviteter, ligesom virtuelle kommunikationsformer giver muligheden for at rejse væk og være tilstede 'online' i en og samme bevægelse. Med-

arbejderne har et højt mobilitetspotentiale, som de fuldt ud transformerer til hyppige fysiske rejser og et intensivt brug af virtuelle mobiliteter. Dermed er der tale om en meget offensiv strategi i forhold til den internationale arbejdsmobilitet, hvor den personlige selvforståelse spiller en vigtig rolle for den måde medarbejderne iscenesætter sig selv som internationale aktører i bevægelse. Medarbejderne i denne kategori ville på ingen måde undvære et internationalt arbejdsliv og ville stillet overfor kravet om at rejse mindre finde sig et andet job.

### **Kabalestrategien: 'jonglering mellem mobilitet og familieliv'**

Den anden mobilitetsmestringsstrategi, som kan identificeres, er, hvad man kunne kalde en *kabalestrategi*. Medarbejderen inden for denne kategori er, hvad jeg kalder for '*jonglør*' i forhold til familieliv, arbejdsliv og international arbejdsmobilitet. Medarbejderne i denne kategori prioriterer ligesom medarbejderne med en karrierestrategi arbejdslivet højt, og arbejde fylder også meget i hverdagslivet. I modsætning til medarbejderne med en karrierestrategi, har medarbejderne inden for kabalestrategien dog også en familie, som de prioriterer og gerne vil have tid til. Det betyder, at hverdagslivet på en højmobil og netværksorienteret arbejdsplads fungerer som en kabale, der kan være vanskelig og stressende at få til at gå op. Den enkelte medarbejder må hele tiden jonglere og prioritere mellem hverdagslivets mange forskellige elementer, hvilket hyppigt udløser stress. Der er således tale om en strategi, der er mindre offensiv i forhold til den internationale arbejdsmobilitet, end hvad vi så i det forudgående.

En 40-årig kvindelig lektor, der rejser ofte i forbindelse med jobbet, og som er mor til tre små børn, fortæller, hvordan hun hele tiden må forsøge at jonglere mellem familie, arbejde og udenlandsrejser. Kvinden har ambitioner og karriere betyder meget for hende. Derfor fylder arbejdslivet også en central del i hverdagslivet. Hun bruger meget tid på arbejde og arbejder også ofte fra hjemmet på skæve tidspunkter for at få det hele til at fungere. Tidligere har kvinden studeret i England, er gift med en englænder og har boet en årrække i England. Efter hun fik børn flyttede familien til Danmark, hvor hun fik arbejde på Aalborg Universitet. Og i dag bor hun sammen med sin mand og børn i en lille landsby uden for Aalborg. Hun forsker i international politik

og rejser derfor ofte på feltstudier i udlandet, ligesom hun også ofte rejser på konference i England og USA for at præsentere sine resultater. Forskningsområdet i sig selv fordrer derfor på mange måder en vis rejseaktivitet. Som omtalt i kapitel 5 har mange af medarbejderne en høj grad af international selvforståelse - en sådan selvforståelse er specielt udtalt hos den omtalte kvinde fra Aalborg Universitet. Det internationale spiller derfor en vigtig rolle for kvinden og arbejdsrejsen har i den henseende en vigtig funktion for at kunne opretholde forståelsen af sig selv som en international person, der kommer omkring. Udlandsrejsen og karriereambitionerne skaber dog ofte et pres på familielivet, og det kan ofte være vanskeligt at få kabalen til at gå op i forbindelse med en arbejdsrejse til udlandet. Manden, der arbejder som lærer, har ikke den samme rejseaktivitet som kvinden og kan derfor lægge mere arbejde i hjemmet. Dog sker det, at han arbejdsmæssigt fra tid til anden opholder sig i København. Familien må så ofte trække på slægtninge for at få det daglige liv til at fungere med tre børn, når kvinden er væk på en udlandsrejse, og manden er på arbejde. Kvinden giver følgende beskrivelse af hverdagslivets problemer, når hun er af sted på arbejdsrejser:

*"Det skal du nok spørge min mand om...ha...ha...Jamen, altså det halter, det hænger ikke sammen. Det er besværligt når en af forældrene ikke er der i flere dage ad gangen. Nu er min mand taget til København for at arbejde i tre måneder, så min samvittighed har det noget bedre. For det er normalt mig, der rejser. Altså hvordan får vi det til at fungere? Hvis jeg skal være væk i længere tid, og han også har noget planlagt, så er vi så heldige, at jeg har en moster der kan komme og bo hos os og tage børnene i skole og børnehave og hente dem igen og lave mad og sådan noget. Men det er jo ikke altid, at det kan lade sig gøre, og så står han bare med hele molevitten og jeg har det dejligt et eller andet sted, og går ud og spiser og lytter til interessante forelæsninger osv. Det er lidt uretfærdigt. Det hænger ikke godt sammen, det er ikke en god idé at rejse for meget."*  
(40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)

På trods af, at det er en international familie med mange forskellige

relationer rundt om på kloden, så rejser kvinden ikke så ofte og sørgeløst som medarbejderne i forudgående beskrivelse. Familielivet er kendetegnet ved dets stedbundethed og dets daglige rytme, hvilket arbejdsrejsen griber forstyrrende ind i, og kvinden må derfor forsøge at indpasse arbejdsrejsen i forhold til familielivet. Dette er imidlertid vanskeligt, fordi kvinden også prioriterer at være en international karrierekvinde. Hverdagslivet har derfor karakter af en linedans, hvor hun hele tiden må forsøge at balancere mellem forskellige hensyn uden at falde ned. Kvinden beretter, hvordan hun generelt betragter hverdagslivet som stressende med de mange elementer, der skal fungere og passe sammen. Ofte er det vanskeligt at få tid til at rejse i den udstrækning, hun gerne vil, da andre hensyn i en række situationer forhindrer en rejse. Børnene savner hende meget, når hun er af sted på en international rejse, og der er mange praktiske hensyn, der skal gå op i en højere enhed. Omvendt giver rejsen også ofte et afbræk fra hverdagen og tilfører hendes forskning meget faglig inspiration, så hendes forhold til rejser er ambivalent. Kvindens mobilitetspotentiale kan således siges at være højt, men realiseres ikke fuldt ud på grund af hensyn til familien og det øvrige hverdagsliv.

En lignende fortælling kommer fra en kvindelig salgsmedarbejder i slutningen af 30'erne hos Hewlett Packard. Kvinden har to små børn, og er gift med en mand, der besidder en tilsvarende stilling hos Hewlett Packard. Arbejdet består i at servicere kunder i Danmark, men alligevel rejser hun ofte til udlandet primært i forbindelse med to typer af rejser. Den første rejsetype handler om uddannelse og opdatering i forhold til nye produkter. Den anden handler om, at Hewlett Packard har en række præsentationssteder, hvor nye produkter fremvises, og her rejser kvinden ofte til med danske kunder. Arbejdet fylder meget i kvindens liv, og hun prioriterer, ligesom medarbejderen fra universitetet, karriere højt. Hun har haft en række forskellige jobs og er så flere gange rykket videre til det næste i karriereforløbet. Arbejdet har en central placering i kvindens hverdagsliv, men hun fortæller i sammen åndedrag, at familien også er prioriteret højt. Dette medfører ofte, at hverdagslivet er præget af stress, og det kan ofte være vanskeligt at få tingene til at hænge sammen i en tempofyldt og hektisk hverdag. Ofte føler kvinden sig splittet mellem familieliv og arbejdsliv:

*"Jeg synes da, at jeg er splittet nu i den her måned [december], hvor der er utrolig mange ting jeg gerne vil lave derhjemme med at bage, klippe og pynte op til jul og alt sådan noget. Jeg når det som regel ikke, når jeg kommer hjem, og det er mørkt og alt sådan noget. Jeg nåede det altså heller ikke den dag, så må jeg vente til weekenden. Det er da en splittelse, fordi man lægger så meget tid på sit arbejde og jeg ville egentlig gerne lægge noget mere tid derhjemme."* (38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard)

Hun beretter også om, hvordan hun ofte sidder på arbejdet og længes efter mere tid med familien. Hun oplever ofte en splittelse mellem arbejde og familie og forsøger i mange henseender at sætte rammer om familielivet ved blandt andet at forsøge at friholde weekenderne for arbejde og rejser, men det er svært, fordi hun også prioriterer arbejdslivet højt. Et hverdagsliv man kan karakterisere som 'hverdagens centrifuge' (Andersen 1997). Familien er hver mandag nødt til at sammenholde deres kalendere for at planlægge, hvordan de håndterer indkøb, afhentning af børn og andre gøremål i forhold til deres arbejdsopgaver. Der er således tale om et familieliv organiseret omkring kalenderen:

*"Det er kalenderstyring. Hårdt og brutalt. Det bliver vi simpelthen nødt til. Hver mandag koordinerer vi vores kalender og den er nødt til at holde hele ugen med mindre der kommer et eller andet, en eller anden afvigelse, som så selvfølgelig kan aftales. Men ellers er vi simpelthen nødt til hver mandag, når man booker nye møder, at aftale – godt så er det dig der henter børn den og den dag eller også så er det mig, der afleverer og henter. Fordi vi begge skal til Sjælland i løbet af ugen."* (38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard)

Tiden i familien er således hele tiden under pres fra arbejdslivet. Selv om kvinden længes efter mere tid med familien og et mindre stressende arbejdsliv, har hun dog svært ved at se sig selv i et 'otte til fire job'.

Forsøget på at balancere arbejdsrejserne og familielivet kan være problematisk og udløse stress. Hun føler ikke, hun har kontrol over hverdagslivet på samme måde, som det var tilfældet med hendes forældre. Eksempelvis oplever hun, at hun ikke har den samme tid sammen med børnene, som moderen havde, og har derfor heller ikke den samme kontrol over opdragelsen. Den manglende tid til familien frustrerer, og kvinden forsøger derfor at kompensere for dette ved at fokusere på kvalitetstid sammen med familien. En sådan kvalitetstid foregår til hverdag omkring middag og er ellers henlagt til weekend. På trods af den manglende tid drømmer hun ikke om et anderledes liv, end det hun lever i dag med fokus på både familie og karriere:

*"Jeg ville jo ikke blive glad, hvis jeg bare skulle gå derhjemme, det er slet ikke min natur. Det er måske også fordi, jeg har fået børn så sent. Det ville min mand jo nok heller ikke synes om, at jeg var sådan en der gik derhjemme. Jeg tror ikke, han ville kunne lide mig på samme måde, fordi vi jo er hinandens sparringspartnere. Hvis jeg bare gik derhjemme og skulle have snakketid og taletid, når han så kom hjem fra arbejde. Nu er det sådan, at vi har talt med en masse mennesker hele dagen og der kan det jo godt være, at vi begge to bare har brug for at sidde i hver sin ende af sofaen og lave noget helt andet. Men det respekterer vi jo begge parter, fordi vi har jo ikke brug for det nogen af os, men det kunne jo godt være den omvendte situation ikke. Der er jo også plads til, at vi hver især kan tage ud og rejse med firmaet, det er vi nødt til at give hinanden plads til og det tror jeg egentlig er sundt, at vi giver hinanden råderum." (38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard)*

Kvinden kan godt lide et intensivt og højmobilt arbejdsliv, som det hun og hendes mand praktiserer i dag, hvor de begge satser på karriere. De lever generelt et 'online' hverdagsliv, hvor virtuelle kommunikationsmidler spiller en central rolle for hverdagslivet. Hjemmet er udstyret med internetopkoblinger til deres bærbare pc'er, som de altid har med sig. De sidder ofte og arbejder i hjemmet om aftenen eller om natten,

og det første de gør om morgenen er at tilslutte sig Internet og læse de e-mails, der er kommet i løbet af natten og morgenen. På samme måde har de altid deres mobiltelefon tændt, på nær når de spiser aftensmad. Hvis der opstår en sag i organisationen er det nødvendigt, at de altid er til at få fat på. Et forhold som de accepterer fuldt ud, men som også ofte stresser dem og bryder ind i hverdagslivet. Hun fortæller om, hvordan de for det meste har mobiltelefonen 'online', når de er på besøg ved bedsteforældrene. Det betyder, fortæller kvinden, at mobiltelefonen ringer flere gange, når hele familien sidder samlet omkring middagsbordet, og kvindens far synes ofte, det er for meget og beder dem om at slukke for mobiltelefonerne for at få madro:

*"[...] Der kan jo være nogle situationer, hvor folk bare skal have fat i dig, men er vi hjemme ved mine forældre kan min far da godt sige: 'Nu spiser vi altså, få så lukket den telefon'. De er jo ikke vant til at have de afbrydelser hele tiden, så det er da to vidt forskellige verdner. Vi har lært at leve med det, fordi vi har jo haft det hele vores liv." (38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard)*

Dette illustrerer forskellen mellem to generationer. Bedsteforældrene har vanskeligt ved at forstå, at telefonen skal have lov til hele tiden at bryde forstyrrende ind i middagen. Og situationen viser hvor vanskeligt kvinden selv har ved at efterleve sin egen regel om, at mobilen altid er slukket, mens der spises, for at få ro - arbejdet trænger sig således hele tiden på i forhold til familielivet. Kvinden har generelt et ambivalent forhold til arbejde og arbejdsrejser. Arbejdsrejsen medvirker ofte til et endnu mere hektisk hverdagsliv, men nogle gange giver rejsen kvinden en følelse af frihed eller flugt fra det daglige tidspres i familien og på arbejdspladsen, hvilket jeg beskrev i kapitel 5. Det er dog ofte vanskeligt at få arbejdsrejsen planlagt i forhold til den øvrige familie, og det er ofte nødvendigt at tilkalde bedsteforældrene, som bor i nærheden, for at passe børnene, mens kvinden er af sted på en arbejdsrejse. De træder til og klarer de praktiske ting i hjemmet og får dagligdagen til at køre. Da manden også rejser hyppigt, sker det mange gange om året, at familien får hjælp af bedsteforældrene. Den kvindelige sælger

hos Hewlett-Packard beskriver, hvordan arbejdsrejsen både giver følelsen af frihed fra en stresset hverdag, men også udløser en skyldfølelse, når hun er af sted på en rejse og pludselig kommer i tanke om, at hun burde bruge tiden hjemme hos familien:

*"Jamen, stressen opstår jo nærmest først, når man kommer til at snakke med ens familie derhjemme, og man kan høre, at de har gang i et eller andet som man egentlig gerne vil være en del af, så sker der jo et eller andet oppe i dit hoved."* (38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard)

Der er altså tale om, at arbejdsrejsen afstedkommer det samme ambivalente forhold til det at være væk fra hjemmet, som der i det daglige eksisterer mellem arbejdsliv og familieliv. I modsætning til den føromtalte kvinde fra universitetet, der betragter sig selv ud fra en international orienteret selvforståelse, har den kvindelige medarbejder i eksemplet ovenfor et mere lokalt udgangspunkt. Hun lægger i sin fortælling meget vægt på hjemmet, der har en central placering i hendes selvforståelse. Hjemmets trygge og indadvendte rammer giver et modsvar til et hektisk udadvendt hverdagsliv, hvor både den fysiske og virtuelle mobilitet spiller en central rolle. Når hun har fri er hjemmet som en hule, hvor hun kan gemme sig fra et hektisk og stresset hverdagsliv:

*"Min opfattelse er, at det er helt i tråd med markedstrenden om, at man bruger flere penge på sit hjem og det skal være hyggeligt. Det skal være dejligt, at være der og det skal være indrettet og de der ting. Fordi man er meget udadvendt på sit arbejde og bruger mange timer på det, så når man så søger hjemad, så er det der man gerne vil være. Det skal være hyggeligt at komme hjem, så jeg tror ikke man bruger energi på at skulle have en eller anden bonusrejse for alt i verden. Det tror jeg ikke man gør."* (38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard)

Der er altså i høj grad tale om, at kvinden i modsætning til medarbejderne med en karrierestrategi forsøger at lede efter lommer af fred og



langsomhed. Enten i hjemmet eller via en afslapningsferie, hvor stikket er trukket ud og mobilen offline. Familien længes i perioder efter fred og forsøger derfor at holde ferie uden fly, mobiltelefon og Internet. Ferien går derfor ofte til Fanø:

*"Ja, vi har så valgt et sommerhus på Fanø i stedet for, fordi vi vil gerne være hjemme i sommerperioden, men vi kan godt lide at rejse ud i vinterperioden eller sent på efteråret altså på nogle andre tidspunkter, end når alle andre de rejser typisk."*

*INT: Hvad er det så for en type ferie i holder på Fanø?*

*"Det er bare ren sommerhus afslapning. Vi skal ikke lave noget som helst."*

*INT: Hvordan oplever du det i forhold til dit øvrige liv?*

*"Det er dejligt...ha...ha...lukke skodderne for. Der er ikke engang telefon dervore og forbindelsen er heller ikke særlig god på en mobil, så det er jo perfekt... ." (38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard)*

På samme måde er kvinden mere forankret i lokalområdet end nogle af de forudgående eksempler. Hun synes det internationale er forbundet med spænding og giver et afbræk fra hverdagslivet, men også relaterer sig til besvær og afsavn. Familien bor ikke så langt fra, hvor kvinden er født og opvokset, og hun sætter pris på, at bo i sit hjemstavnsområde tæt ved familie og venner. Hun er dog ambitiøs og vil gerne på alle de arbejdsrejser, hun har mulighed for, da rejser i forbindelse med uddannelse og træning styrker hendes karrieremuligheder samtidig med, at hun får set nye steder og møder nye mennesker. Der er altså ikke tale om, at kvinden har prioriteret karrieren ned, fravælger familielivet eller forsøger at rejse mindre. I stedet forsøger hun at jonglere for at få det hele til at lykkes, hvilket ofte kan være vanskeligt. Der er her tale om en 'glokal' identitet, hvor medarbejderne hele tiden forsøger at balancere mellem det globale arbejdsliv og det lokalt baserede familieliv i lokal-

området. Termen 'glokal' benyttes ofte til at beskrive en række af de processer, der påvirker og transformerer det moderne samfund, og det globale og lokale ses her som værende forbundet i et dynamisk og gensidigt afhængighedsforhold (Urry 2003a:84). I forhold til spørgsmålet om identitet, benytter jeg termen 'glokal' til at beskrive, hvordan individer gennem indretningen af deres specifikke strategier forsøger at sammenbinde de forskellige elementer fra et arbejdsliv på en international skala og et lokalt forankret familie-/fritidsliv på en meningsfuld måde. Der er tale om, at medarbejderne forsøger at balancere en selvforståelse som både international og familiemenneske uden direkte at prioritere imellem disse, hvilket etablerer en følelse af ambivalens og stress i den enkeltes bevidsthed.

Det kan ligeledes fremhæves, at medarbejderne med en kabalestrategi betjener sig af det Kesseling og Vogl har kaldt for en centreret mobilitetshåndtering, idet medarbejderne i forhold til den forudgående strategi er mere knyttet til et specifikt sted, som medarbejderne rejser ud fra og kommer tilbage til i lineære bevægelser (Kesseling & Vogl 2004:11) (se også kapitel 3). Sidst nævnte medarbejder er et godt eksempel på en, der er knyttet til sin familie og sit lokalområde. Medarbejderne kan godt, som vi har set i dette kapitel, have vidt forskellige mobilitetspotentialer, idet der også er mulighed for, at en medarbejder med en udpræget kosmopolitisk livsform over tid ændrer strategi og identitetsorientering eksempelvis i forbindelse med at have fået børn o.l.

### **Familiestrategien: 'Ikke for meget, og helst lidt tæt på'**

Den tredje strategi der kan spores i interviewmaterialet er *familiestrategien*. Denne strategi er en mere defensiv strategi i forhold til den internationale arbejdsmobilitet sammenlignet med de to andre strategier, som blev præsenteret i det forudgående. Strategien er præget af, at selv om medarbejderne er glade for deres arbejde og har valgt en branche med karrieremuligheder, forsøger de at prioritere familien højest i forhold til arbejdsliv og international arbejdsmobilitet.

Et eksempel på familiestrategien er en mandlig supportmedarbejder, som er uddannet ingeniør og arbejder i konsulentafdelingen, der beskæftiger sig med mennesker, processer og teknologi i forhold til at im-

plementere IT-løsninger til kunder. Han fortæller om en stor interesse for sit fag og udtrykker, at han har en årelang interesse for det tekniske, hvilket også var grunden til at han begyndte at læse til ingeniør. Interessen for faget gør, at han også gerne bruger aftenerne på at opdatere sin viden om faget. Arbejde betyder meget for medarbejderen, der er i gang med et karriereløb. Han har været ansat hos Hewlett Packard de sidste 6 år, men har arbejdet inden for IT-branchen hos forskellige virksomheder siden 1984. Sammenlignet med de tidligere omtalte strategier er der dog en markant forskel hos denne medarbejder. På trods af, at arbejde betyder meget er det familiens behov, der prioriteres højest i medarbejderens liv, når han nogle gange tvinges til at vælge. Han er gift og har to hjemmeboende børn, og konen arbejder om natten hver anden uge som hjemmehjælper. Der er således tale om to meget forskellige jobtyper og arbejdsrytmer i familien. For at få hverdagslivet til at fungere, må der hele tiden prioriteres og træffes valg, noget der for medarbejderens vedkommende sker i samråd med familien:

*"Det kommer an på, nu snakkede du på et tidspunkt om hjemmeliv og rejseliv og sådan nogle ting. Min situation lige nu er, at min kone har aftenarbejde og da vores yngste søn er 10 år, så er jeg næsten nødt til at være hjemme der. Der skal være nogen til at fodre ham og nogen til at putte ham i seng. Så det er meget afhængigt af min kones arbejde, vil jeg sige. Som et godt eksempel kan jeg nævne, at sidste efterår arbejdede jeg på et projekt i Luxembourg. Det var typisk noget med, at jeg fløj ind enten søndag aften eller mandag morgen alt afhængig af mit arbejde, og så var jeg der en to-tre dage og fløj hjem i løbet af onsdagen, fordi så havde hun arbejde onsdag torsdag måske onsdag, torsdag, fredag, lørdag og søndag. Det er hver anden uge og det gik ligesom op i en højere enhed, fordi der var andre mennesker med på det projekt. Det lykkedes meget godt, det var et spørgsmål om at få lavet nogle aftaler med familien, og dels få lavet nogle aftaler med den belgiske projektleder, som var på det projekt, og de andre deltagere også. Det lykkedes meget godt." (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Konens arbejdstider gør, at det kan være vanskeligt at indpasse en arbejdsrejse, idet der så ikke er nogle til at passe børnene, når konen er på arbejde om natten. Derfor forsøger manden at friholde disse uger fra udenlandske rejser. Er manden enkelte uger om året nødsaget til at rejse i samme uger, som konen arbejder, indkaldes bedsteforældre for at hjælpe med at passe børnene. Dette er dog undtagelsen frem for reglen, idet manden forsøger at begrænse hyppigheden af sin rejseaktivitet, samtidig med at han forsøger ikke at rejse så langt væk og kun i korte perioder. Han fortæller herom:

*"[...] Man er selvfølgelig interesseret i at lave nogle af de ting man går og beskæftiger sig med, frem for at sidde og trille tommelfingre, så hvis man ikke har andet at lave i ens nærmeste geografi, jamen, så rejser man lidt efter det, ikke mere eller mindre. Jeg er ikke en af dem, der rejser meget langt efter opgaver. Der er nogle af mine kollegaer, som har været i Sydafrika eller Saudi-Arabien, Asien, USA og Sydamerika, og det har selvfølgelig meget at sige, hvordan ens hjemmesituation er. Er man ungkarl og ikke har børn, så er det nemmere at tage væk i en uge eller en måned eller hvor meget der nu er behov for. Nogle af mine kollegaer har for eksempel været udstationeret en to-tre år i USA. For mit eget vedkommende der prøver jeg, ligesom ikke at rejse for meget og helst lidt tæt på." (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Medarbejderen forsøger altså at begrænse sin rejseaktivitet til fordel for familien. Det betyder dog ikke, at han er totalt immobil, men at han kritisk vurderer, hvornår en arbejdsrejse er nødvendig og derved forsøger at afbøde virkninger af arbejdsrejserne i forhold til familielivet. Selvom arbejdsrejsen af medarbejderen betragtes som spændende og berigende i sin helhed, så bryder den også meget forstyrrende ind i familielivets daglige rytme, og det er ofte forbundet med store afsavn at være af sted. Specielt for medarbejderens mindste dreng er arbejdsrejsen forbundet med afsavn:

*"Ja, det er helt klart noget han tænker over. Når jeg har været væk sådan to gange fire dage, det synes han ikke er så sjovt vel. Det er hyggeligere når familien er samlet så han glæder sig til at jeg kommer hjem igen, ja det gør resten af familien også. Da jeg kom hjem i går aften, der blev jeg mødt af en hund med ører, der var lagt helt ned og halen piskede. Den kan heller ikke helt forstå, at jeg er fraværende." (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Dette er sammen med de praktiske problemer, der knytter sig til arbejdsrejsen, en medvirkende årsag til, at medarbejderen vælger en anderledes strategi i forhold til den internationale arbejdsmobilitet sammenlignet med de to forudgående strategier. Arbejdsrejsen etablerer en fysisk adskillelse mellem familiens medlemmer, hvilket er umuligt at kompensere for via virtuelle kommunikationsformer. En mobiltelefon kan ikke lægge børn i seng om aftenen eller læse en godnathistorie. Savnet af fysisk nærhed og samvær reducerer lysten til at rejse kloden rundt og understøtter, at medarbejderen forsøger at skabe en anderledes strategi. Medarbejderen er bevidst omkring, at han anlægger en mobilitetspraksis, der er forskellig fra nogle af de andre medarbejdere i organisationen:

*"[...] Jeg har en kollega der på et tidspunkt, da han ikke havde børn deltog i et projekt i Sydafrika. En anden kollega har en kæreste, men de bor ikke sammen, og han har været på mange projekter rundt omkring. Han har været i Luxembourg og i et arabisk område og han har været i Baltikum. Det er helt klart, dels har han muligheden og dels så går han måske lidt efter det. Vi har sådan en vi kalder for Resource Market Place, hvor ledige jobs slås op. Er der et projekt her kan du melde dig, hvis du er interesseret. Hvis der er en person, der er ledig siger man prøv lige at se her. Der er s'gu et projekt et eller andet sted. Er det noget for dig? Det er klart, at folk der ikke har nogle forpligtigelser til baglandet, de har større muligheder, og er måske også mere interesseret i det." (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Der er altså tale om, at familien spiller en stor rolle i forhold til, hvor villig medarbejderen er til at rejse. Nogle medarbejdere har som tidligere vist ingen familieforpligtigelser og kan rejse frit, mens andre er mere bundet til det sted, hvor familien bor. Den mandlige medarbejder fortæller, at en forudsætning for, at det er spændende at rejse er, at man kan efterlade familien med god samvittighed. Et forhold der vanskeliggøres jo hyppigere man rejser, og jo længere tid man er væk. Medarbejderen har ikke problemer med at håndtere det praktiske omkring rejsen og taler også flere fremmedsprog, men han besidder ikke den store lyst til at rejse i forbindelse med jobbet, fordi dette ofte skaber problemer for familielivet. Han lægger vægt på de nære relationer, og er ikke så internationalt orienteret i sin selvforståelse, men bygger i højere grad sin selvforståelse omkring familie og faglighed. Derfor er arbejdsrejsen ofte et nødvendigt onde - et krav til arbejdslivet, der skal håndteres bedst muligt i forhold til familien. I forbindelse med fritid og ferie har medarbejderen heller ikke det store behov for at rejse til fjerne eksotiske lokaliteter. Familien foretrækker campingferie i Danmark:

*"Vi holder mest ferie i nærområdet. Typisk har vi holdt ferie i Danmark eller Sverige. Vi har da også været på nogle enkelte charterturer, men det er faktisk nogle år siden, at vi var en tur i Portugal. Ellers kan vi godt lide at holde ferie, hvor det er interessant for børnene. Vores ældste søn han gider ikke tage med på ferie længere, men vores yngste søn vil gerne, og de senere år har vi holdt en del campingferie, hvor der er en del andre børn. Det synes han er smadder skægt og vi synes egentlig også, det er meget hyggeligt og afslappende. Finde en køn plads et eller andet sted i Danmark. Vi har holdt en del ferie ved Silkeborg området og Vejle området." (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Én af årsagerne til at familien foretrækker ferie i Danmark er, at konen ikke bryder sig om at flyve, og derfor er det potentielle område for ferie kraftigt indsnævret. Det er bemærkelsesværdigt, at familien som følge af forskellige omstændigheder bygger hverdagslivet på en anderledes

strategi og mobilitetsrationale end hvad der ellers kan spores blandt medarbejderne. Familien vægtes højere i forhold til arbejdet, hvilket dæmper lysten til at rejse. Det er dog ikke sådan, at dette kan sammenlignes med medarbejderne i industrisamfundet, der havde en skarp adskillelse mellem arbejde og fritid. Men snarere, at de adskiller sig fra medarbejderne med andre strategier, ved at vægte familielivet højere end det at komme på en international arbejdsrejse i de situationer, hvor en prioritering er mulig.

I forhold til familiestrategien findes der også blandt de interviewede en meget anderledes fortælling end det forudgående. En kvindelig medarbejder fra Hewlett Packard, der tidligere benyttede en rendyrket karrierestrategi, har i dag ændret strategi i retning af at benytte en familiestrategi. Kvinden er fraskilt og har et hjemmeboende barn. Hun er en del af et europæisk ledelsesteam, der fysisk hører hjemme i Frankrig. Arbejde og karriere betyder meget for hende. Hun bruger mange timer om ugen på arbejde og har gjort karriere inden for Hewlett Packard, hvor hun i dag sidder på en vigtig post i organisationen. Hun er uddannet i statskundskab og har skrevet speciale i USA, hvor hun også har boet i en årrække. Hun beretter, at det internationale betyder meget for hende, og hun har mange internationale relationer og har også familie i udlandet, nogle som hun ofte har besøgt i forbindelse med en arbejdsrejse. Som ung har hun rejst meget i forbindelse med jobbet og ofte været væk på arbejdsopgaver i udlandet i lange perioder. I dag forsøger hun at rejse langt mindre end tidligere:

*"[...] Vi forsøger virkelig at rejse meget mindre i øjeblikket. Rejser bliver begrænset og personligt synes jeg faktisk det er smadder godt. Jo mere erfaren du bliver, når du først har skabt dine relationer, så kan du i virkeligheden klare utroligt meget via telekonferencer, netmøder og videokonferencer, og hvad du ellers har. Selvfølgelig skal man være derude en gang i mellem, men man behøver ikke være der hele tiden, så typiske møder hvor jeg tidligere ville have rejst dem klarer jeg så hjemme fra. Altså jeg kan godt finde på at lede et møde ved at sidde her, og så have telekonferencer og netmøder. Der sidder måske en hel masse fysisk sammen i Frankrig, men det er mig, der leder mø-*

*det fra min pc'er her og styrer mødet. Så kan der måske også være nogle, der ringer ind andre steder fra også fra USA og sådan nogle steder. Det synes jeg egentlig er okay nogle gange kan det også være en fordel."* (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)

Kvinden forsøger at rejse langt mindre end tidligere og kompensere for de fysiske rejser ved hjælp af virtuelle kommunikationsformer. Hun rejser kun, når det er nødvendigt for at kunne håndtere sit arbejde i ledelsesgruppen. Derfor ordner hun en lang række arbejdsopgaver fra sin arbejdsplads hos Hewlett Packard i Birkerød som leder af et team, opgaver hun tidligere har håndteret ved fysiske møder rundt om i Europa. Årsagen til dette skift skyldes blandt andet, at hun i dag har en datter, som hun gerne vil være sammen med. Ofte har hun følt, at det var vanskeligt at foretage et skifte fra omrejsende kosmopolit, der beskæftiger sig med de store linier, til mor for en datter med alle de praktiske problemer dette medfører. En situation der blev beskrevet i kapitel 5. Hun fortæller følgende om den vanskelige omstillingsproces i forbindelse med rejser:

*"[...] Men det er nok mere det der skift med at være ude du bor på hotel, hvor du bare skal tænke på at arbejde. Du kommer hjem og så skal du lige pludselig til at stå og vaske op og handle ind og sørge for at der er mad i køleskabet og sådan noget. Det synes jeg, børn eller ikke børn, altid har været et dilemma. Det er meget svært at lave den der omstilling, mellem du er ude og du bliver opvartet. Du kan bare bede om hvad du vil have."* (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)

Videre fortæller hun, hvordan skiftet fra den globale scene til den lokale ofte er vanskelig at håndtere:

*"[...] Det skifte mellem de to verdener det oplever jeg som hårdt, virkelige hårdt. Det er nogle gange, sådan når man kommer sent hjem, der bliver man lige smidt ned, og så skal man op næste morgen og afsted til skole med barnet. Det synes*



*jeg godt kan være hårdt, især hvis du kommer sent hjem.” (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Kvinden oplever altså to meget forskelligartede situationer mellem at være ude og hjemme, og hun føler det vanskeligt at omstille sig mellem de forskellige roller, der er forbundet med hvert sted. For ikke at skabe for mange forstyrrelser i forhold til datteren, forsøger hun i dag at anvende en mere defensiv strategi i forhold til den internationale arbejdsmobilitet. Hun rejser mindre og er væk kortere tid sammenlignet med tidligere. Tidligere kobledede hun også tit en arbejdsrejse med en ferie, hvilket i dag sker betydeligt sjældnere ligesom lysten til at rejse til udlandet med fly også er blevet mindre med årene:

*”Ja, fordi så får jeg nok af det. Jeg rejser kun til Jylland, når jeg har ferie...ha...ha...nej jeg forsøger at være hjemme nu, men det er nok fordi jeg er blevet gammel og kedelig.” (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Kvinden forsøger i dag at lægge en dæmper på sin internationale arbejdsmobilitet, men hun betragter sig dog i høj grad stadig som en international person med et internationalt job. Et job hun har valgt netop på grund af den internationale vinkel. Hun føler, at det internationale giver hende utrolig meget, og derfor kunne hun ikke forestille sig et mere lokalt orienteret job uden rejseaktivitet. Det internationale har en central placering i kvindens selvforståelse, og derfor vil hun nødig give slip på det:

*”[...] Jeg har en personlig force i det, også fordi jeg kan mange sprog, og fordi jeg har den der kulturinteresse. Jeg synes simpelthen verden er så meget større. Jeg kunne ikke forestille mig kun at arbejde i salgskontoret for Hewlett-Packard Danmark for eksempel. Det skulle så være et job, der havde nogle relationer ud ad til, men jeg synes at det ville være en meget afgrænset verden.” (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Kvinden kunne altså ikke forestille sig et anderledes job helt uden internationale rejsemuligheder. På den måde vil hun miste en vigtig dimension i hverdagslivet i form af koblingen til det internationale. Hun fortæller, at hvis hun fik et lokalt job helt uden rejseaktivitet, ville hun nok være nødsaget til at begynde at rejse mere i sin fritid for derved at kompensere for den manglende internationale dimension:

*"Ja, men det er også, fordi jeg ser det i forhold til det jeg laver nu. Det kan jo godt være, at hvis jeg fik et spændende lokalt job, at jeg ville sige nå ja jamen så ok. Så kunne jeg rejse i min fritid i stedet. Umiddelbart ud fra de erfaringer jeg har, vil jeg sige, så ville jeg nok altid gå efter noget internationalt. Det er jo igen, når du har de erfaringer du har, så ved du også, hvor du har dine forcer, og hvis det er en force, jamen så er det nok også fordi du trives godt med det." (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Ovenstående citat viser også, hvordan arbejdsrejsen har en symbolsk betydning for selvforståelsen, når kvinden fortæller, at hvis hun ikke kan rejse i forbindelse med jobbet, vil hun i højere grad rejse i privat regi for derved at give selv-identiteten et materielt udtryk. Det er dog bemærkelsesværdigt, at kvinden på trods af en kosmopolitisk orienteret livsstil og med mange internationale relationer har valgt en mere defensiv strategi, hvor hun rejser langt mindre end tidligere på grund af hensyn til familien. Dette illustrerer i forhold til de forskellige strategier, at det ikke er noget på forhånd givet, at medarbejderne på universitetet eller hos Hewlett Packard vælger en bestemt strategi. Selvfølgelig er nogle strategier mere udbredte end andre, men de er ikke determinerede i udgangspunktet.

I forhold til familiestrategien kan det siges, at denne form også kan indeholde individer med et vidt forskelligt mobilitetspotentiale, eksempelvis ovenstående eksempel på en medarbejder, der tidligere har levet et liv som 'kosmopolitisk turist', men i dag prioriterer sit barn højere og derfor har fravalgt en del af sine rejser til fordel for familielivet. Medarbejderne, der praktiserer familiestrategien er dog generelt mere lokalt forankret, end hvad der er tilfældet med de øvrige kategorier,

selv om de synes det internationale er en spændende og eksotisk udfordring. Medarbejdernes identitet er således også, som det var tilfældet i kabalestrategien, 'global' i sin grundsubstans, men der er i forhold til hverdagslivet tale om et langt mere balanceret forhold mellem det globale arbejdsliv og det mere lokalt baserede familieliv. Udgangspunktet er, at det lokalt funderede familieliv har forrang i strategien så vidt det overhoved er muligt for medarbejderne at opretholde en sådan prioritering, hvilket adskiller den fra kabalestrategien.

## **Opsamling**

Der er stor forskel på, hvilken betydning den enkelte medarbejder til lægger den internationale arbejdsmobilitet, og hvordan de konkret agerer i forhold til mobiliteten. Udover, at rejsen kan rumme en 'strukturel tvang' eller nogle forventninger fra omgivelserne (kapitel 4), spiller personlige forhold og relationer en vigtig rolle for om en erhvervsrejse gennemføres eller ej. Nogle medarbejdere er således mere tilbøjelige til at transformere deres mobilitet til fysisk mobilitet end andre, alt afhængigt af medarbejderens personlige kontekst. Dette udmønter sig i forskellige måder at mestre arbejdsmobiliteten på. Overordnet set er medarbejderne i de to organisationer internationalt orienteret og har et arbejdsliv der fylder meget i hverdagslivet. Her inden for er der dog et stort spænd gående fra kosmopolitten til den medarbejder, der bare synes den internationale vinkel på jobbet er spændende og udfordrende. Der er således også forskelle i de enkelte medarbejders mobilitetspotentiale. Samtidig hermed har den enkelte medarbejders personlige kontekst en stor betydning for, hvordan dette mobilitetspotentiale transformeres. Medarbejderne har generelt en høj adgang til mobilitet (det forventes, at man rejser på den netværksdrevne arbejdsplads) og færdigheder til at kunne håndtere mobilitet (eksempelvis at tale fremmedsprog). Forskellen er, hvordan den enkelte medarbejder kombinerer disse elementer i forhold til sin personlige kontekst.

Der kan gennem medarbejdernes fortællinger identificeres tre forskellige mobilitetsmestringsstrategier. For det første er der en karrierestrategi på spil, der er kendetegnet ved, at den enkelte medarbejder fravælger familielivet til fordel for karrieren eller har en samlever, der ordner alt i hjemmet. At leve er her at arbejde og mobilitet ses som en

vigtig og integreret del af arbejdslivet. Medarbejderne praktiserer en livsform som 'kosmopolitisk turist', og en høj arbejdsmobilitet og international orientering er derfor en vigtig del af medarbejdernes sociale identitet og selvforståelse. Medarbejderne benytter sig inden for denne kategori i høj grad af en de-centreret mobilitetshåndtering. Den anden strategi, der blev praktiseret af medarbejderne var kabalestrategien. Her er kendetegnene en 'glokalt' forankret identitet, hvor medarbejderne prioriterer både arbejdsliv og familieliv højt uden dog at prioritere den ene frem for den anden. Arbejdslivet sætter familielivet under pres, og man forsøger at kompensere for dette via planlægning og 'kvalitetstid'. Forholdet til arbejdsrejser er ambivalent, da medarbejderne på den ene side ser det som en spændende og vigtig del af jobbet, på den anden side længes efter mere tid med familien. Medarbejderne betjener sig inden for denne strategi af en centreret mobilitetshåndtering, hvor hjemmet udgør et tydeligt centrum for mobiliteten. Kabalestrategien udtrykker den mest ambivalente og stressende strategi, idet medarbejderen her inden for har vanskeligt ved at få hverdagslivets forskellige elementer til at spille sammen på en balanceret måde. Endelig kunne der spores en familiestrategi, hvor centret i medarbejderens hverdagsliv er familien. Arbejdsmobilitet reguleres og planlægges i forhold til familien. Også denne livsformen er 'glokalt' orienteret, det vil sige, at arbejdsrejser og det internationale betragtes som en spændende og eksotisk del af jobbet, i det omfang det kan indpasses med det øvrige hverdagsliv. Her er der tale om centreret mobilitetshåndtering med udgangspunkt i hjemmet, men der er også tale om en langt mindre stressende og balanceret strategi end den forudgående kabalestrategi, idet familien så vidt det overhovedet er muligt prioriteres øverst i hverdagslivet. På figur 6.1 er hver enkelt mobilitetsmestringsstrategi opsummeret.

En vigtig pointe er, at mange af medarbejderne udmærket ved, at de dagligt prioriterer og foretager refleksive og strategiske valg på den netværksdrevne arbejdsplads. Der er dog ikke nødvendigvis tale om, at familiestrategien er udtryk for et mere eller mindre refleksivt valg end for eksempel karrierestrategien. Strategierne udtrykker imidlertid, at der er forskel i medarbejdernes livsmuligheder og medarbejderne derfor har et forskelligt udgangspunkt for de prioriteringer de foretager i hverdagslivet. Det er ligeledes vigtigt at fremhæve, at mobili-

tetsmestringsstrategierne ikke er statiske størrelser, hvilket strategierne måske kunne antyde, men er i praksis foranderlige og dynamiske forstået således, at en medarbejder sagtens kan skifte strategi, hvis den personlige kontekst forandres. Eksempelvis, at medarbejderen stifter familie, bliver mæt af mobilitet eller omvendt får mere lyst til at rejse på grund af behovet for netværk eller lokkende eksotiske steder. I så fald kan man opleve, at medarbejdernes motilitet transformeres anderledes, eksempelvis at kosmopolitten ironisk nok i højere grad bliver immobil og transformerer sit mobilitetspotentiale til virtuelle mobilitetsformer i stedet. Dette kan for eksempel være for en årrække, mens børnene er små, hvorefter strategien måske ændres igen eller forbliver permanent i kategorien og måske ændrer selvforståelsen. Der eksisterer et dynamisk forhold mellem strategi, mobilitet og identitet. Vi har således set, hvordan forskellige forhold har betydet, at den enkelte medarbejder har skiftet strategi. De observerede mobilitetsmestringsstrategier er således ikke alene udtryk for simple mobilitetspraksisser, men udtrykker en dynamisk livsstrategi for den enkelte medarbejder. En afsluttende pointe er således, at ingen af medarbejderne helt har forladt den fysiske og er gået over til en rendyrket virtuel mobilitetsstrategi. Der er udelukkende tale om, at den internationale arbejdsmobilitet angribes forskelligt på grund af de omtalte forhold og derfor også har forskellige outputs. I det efterfølgende kapitel 7 vil jeg se nærmere på mulighederne for forandring.

<b>Mestringsstrategi</b>	<b>Mobilitet</b>	<b>Identitet</b>	<b>Arbejde</b>
Karrierestrategi	De-centreret	Kosmopolit	Arbejde som livsstil
Kabalestrategi	Centreret	Glokalist/Jonglør	Arbejde og familie er lige vigtige
Familiestrategi	Centreret	Glokalist/Balance	Familie før arbejde

**Figur 6.1** Opsummerer de mobilitetsmestringsstrategier som medarbejderne benytter.

## Virtuel mobilitet og evnen til refleksion

- mulighederne for forandring?

*For mig er den personlige menneskelige kontakt vigtig. Jeg kan udveksle informationer meget effektivt, men jeg kan aldrig få den kontakt, som når vi for eksempel nu sidder her og snakker sammen. Den har jeg ikke på nettet.*

61-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet

*Jeg hørte en del omkring det der med ozonlaget i forbindelse med den 11. september, hvor der ikke var så mange fly i luften. Der var det ligesom om vores luft var lidt renere i en periode efterfølgende, så det har jo helt klart noget at sige, så det skal vi da tænke noget mere over, når man kommer til at kigge ud bag ved sådan en flyver så kan man jo godt se hvor meget de egentlig smider.*

38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard

### Prolog

Dette kapitel er det sidste i den kvalitative analyse. I de tre forudgående kapitler har jeg forsøgt at fokusere på hvilke maksimer og betydningsmønstre, der knytter sig til arbejdsrejsen hos medarbejderne på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard. Ambitionen i disse kapitler har hovedsageligt været at forstå, hvorfor medarbejderne rejser, samt hvilken betydning arbejdsrejserne har for arbejdslivet og det øvrige hverdagsliv. Formålet med nærværende kapitel er i højere grad at lede efter mulige forandringspotentialer, hvilket i det efterfølgende vil blive adresseret på forskellige måder. Den *første del* fokuserer på, hvilken betydning virtuelle mobiliteter har i forhold til at håndtere konkrete arbejdsopgaver på den netværksdrevne arbejdsplads. Her vil der blive fokuseret på, hvad der kendetegner den virtuelle mobilitet, og hvordan disse teknologier benyttes af medarbejderne i de to organisationer. Specielt vil kapitlet fokusere på videoteknologien, da en sådan teknologi, som omtalt

i indledningen til afhandlingen, ofte nævnes som direkte konkurrent til det fysiske 'face-to-face' møde og dermed også til den internationale arbejdsrejse. Konkret vil forskellene mellem det fysiske møde og det virtuelle møde i form af videomødet blive behandlet, og de erfaringer medarbejderne har omkring brugen af videomødet i arbejdsøjemed vil blive opsamlet. Ligesom der vil blive set på, i hvilke arbejdssituationer henholdsvis videomødet og den fysiske arbejdsrejse foretrækkes. Og i forlængelse heraf, hvilke muligheder og begrænsninger videomødet har som arbejdsredskab sammenlignet med at mødes face-to-face. Den første del af kapitlet afsluttes med en analyse af medarbejdernes vurdering af forholdet mellem det virtuelle møde og den fysiske rejse set i lyset af et forandringsperspektiv. Ovenstående fokus er ikke baseret på at analysere forandringspotentialer via en 'teknologisk fix' tilgang, hvor man søger at undersøge mulighederne for at teknologiske forbedringer i sig selv kan skabe forandringer. Snarere søges forandringspotentialer vurderet ved at belyse, hvordan forskellige mobiliteter inden for netværksrelationer benyttes til at håndtere forskellige arbejdssituationer, samt hvordan behovet for fysisk 'samtidig tilstedeværelse' skabes og håndteres hos den enkelte medarbejder. For herigennem at vurdere muligheder for i fremtiden at håndtere flere arbejdsopgaver via virtuelle mobiliteter frem for fysiske rejser. Den *anden del* fokuserer mere eksplicit på, hvilken betydning miljøbevidstheden har for den måde medarbejderne transformerer deres mobilitetspotentialer til faktisk mobilitet. Spørgsmålet vil blive analyseret i forskellige trin. Først vil jeg undersøge, hvordan medarbejderne ser på klimaproblematikken, og hvordan de vurderer dette spørgsmål i forhold til deres egen arbejdspraksis. Er medarbejderne bevidste om problemstilling, og ser de nogen kobling mellem deres egen mobilitetspraksis og den overordnede miljøproblematik? Dernæst undersøges, hvordan medarbejderne mere generelt konstruerer deres miljøforståelse, og hvordan nogle af medarbejderne forsøger at håndtere gabet mellem deres miljøforståelse og faktiske adfærd. Kapitlet afsluttes med en gennemgang af medarbejdernes holdning til mulige forandringer, samt hvorfra medarbejderne mener, at en sådan forandring eventuelt bør komme. Det grundlæggende spørgsmål, som udforskes i den anden del af kapitlet, er således, om medarbejdernes miljøbevidsthed udgør en mulig drivkraft i retning

af i højere grad at transformere medarbejdernes mobilitetspotentiale til virtuel kommunikation frem for til en fysisk rejse. Afslutningsvis foretages der en opsamling på hele kapitlet.

### **Om at mødes på 'skærmen'**

Medarbejderne fra Aalborg Universitet og Hewlett-Packard bruger virtuelle kommunikationsformer hyppigt til at være i kontakt med netværksforbindelser, kollegaer o.l. Samtidig er de virtuelle kommunikationsformer et vigtigt redskab for at kunne opretholde et 'arbejdsliv på farten', hvor medarbejderen arbejder fra mange forskellige lokaliteter - eksempelvis udlandet, en samarbejdspartner, hjemmet o.l. Begrebet virtuel kommunikation dækker over en række forskellige kommunikationsformer, som det indledningsvis er nødvendigt at præcisere. For det første er der telefonmøder, der afvikles via telefonnettet ved at deltagernes telefonlinier kobles sammen, så der er mere end to, der kommunikerer med hinanden. For det andet er der web-kommunikation, der foregår via Internettet blandt andet ved, at medarbejderne anvender debat- og mødeforum. Her er det muligt at dele dokumenter med de øvrige deltagere samt deltage i diskussioner. For det tredje er der videokonferencer, som giver individer på forskellige lokaliteter mulighed for at afvikle et møde via et desktopsystem eller gruppebaserede systemer. Hertil kommer for det fjerde e-mail, voicemails o.l. Både medarbejderne på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard har i varierende omfang adgang til at benytte disse forskellige teknologier. De nævnte former for virtuel kommunikation anvendes løbende i de to organisationer og oftest kombineres de med hinanden, når medarbejderen skal løse en konkret arbejdsopgave. En kvindelig lektor fra universitetet beskriver på følgende måde, hvordan virtuelle mobiliteter er vigtige for at kunne være en del af et netværk:

*"Jamen, det gør så, at man er i langt mere hyppig kontakt, end hvis vi går syv-otte år tilbage i tiden før e-mail. Dengang var det jo en meget, meget omstændelig proces at holde kontakt ved lige, man skulle sidde ned og man skulle skrive et brev og man skulle printe det ud og der skulle frimærker på. Nu sidder jeg hjemme ved min computer i Rebild og har en*



*samtale med mine kollegaer inden for et netværk og de sidder måske i England eller USA, det er så mere langsommeligt, og Italien og Norge på samme tid. Det ville jo aldrig nogensinde kunne være sket før. Teknologien har helt sikkert haft en kæmpeindflydelse på vitaliteten af netværket, at man rent faktisk er i kontakt med sit netværk. Ikke kun om store spørgsmål, men også det med at man lige sender en e-mail: Kan du huske hvem, der har skrevet sådan og sådan eller hvor finder man det eller hvad synes du om den her idé? Man får svar mere eller mindre med det samme. Altså på den måde er netværk blevet mere brugbare eller mere nyttige end de var før.” (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

Virtuelle kommunikationssystemer medvirker således til at muliggøre, at medarbejderne på Aalborg Universitet kan deltage i forskellige netværk og stå i løbende kontakt hermed. Det samme gør sig gældende, hos de interviewede medarbejdere hos Hewlett-Packard. En medarbejder forklarer således:

*”Jamen, det betyder utroligt meget, fordi Hewlett-Packard er en verdensomspændende virksomhed med 150.000 ansatte og den største del af mit faglige netværk ligger uden for Danmark. Der er selvfølgelig nogle kollegaer, som laver det samme som mig her i Danmark og som jeg har en tæt dialog med, men jeg har mere dialog med tilsvarende kollegaer i udlandet, end jeg måske har med andre tilfældige kollegaer i Danmark. Derfor betyder det utroligt meget at have mulighed for at kommunikere på nogle effektive måder. Altså e-mails er uundværlige og selvfølgelig telefoner. Vi er så heldige, så vi kan ringe lokalt til hele verden, idet vi har et internt telefonsystem, som dækker hele verden. Det vil sige, at man typisk griber knoglen og så drejer et syvcifret nummer, og så får jeg fat på enovre i USA uden at skulle ringe long distance eller noget. Videomøder, jamen, det bruger vi også en del, blandt andet fordi den gruppe, som jeg sidder i er splittet mellem århusområdet og københavnsområdet. Vi har fire kollegaer på århuskontoret,*

*og det er klart vi vil gerne holde nogle jævnlige gruppemøder. Det holder vi typisk som videokonference, så vi kan se hinanden, ellers vil jeg sige, at vi ikke bruger det så meget.” (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Ovenstående to citater illustrerer, hvordan de virtuelle kommunikationssystemer virker som en vigtig materiel support for at kunne arbejde på tværs af landegrænser over store geografiske afstande. Netværk og netværksorganisering er således i høj grad afhængig af en materiel infrastruktur, som leverer mulighederne for at kommunikere med hinanden. Eksempelvis har Hewlett-Packard, som ovenstående medarbejder beskriver, opbygget et telefonsystem, hvor medarbejderne internt kan ringe til hinanden eller afholde videomøder til lokal telefontakst. Det gør således ingen forskel, om man ringer til Århus eller Californien. Et sådant system er et vigtigt element for, at en tværnational virksomhed som Hewlett-Packard kan fungere som en samlet organisation. Aalborg Universitet råder ikke over et sådant system, men der er alligevel tale om at både telefon, mobiltelefon og e-mail udgør vigtige arbejdsredskaber ifølge medarbejdernes beskrivelse af deres arbejdsliv.

I kapitel 4 viste jeg, hvordan medarbejdernes arbejdsliv i høj grad er organiseret omkring netværk, og at netværkskompetencer er vigtige for at kunne få succes. Som det fremgår af ovenstående er forskellige virtuelle mobilitetsformer kritiske komponenter for at være medlem af forskellige netværk og skabe relationer. I forhold hertil er der en række forskellige mekanismer, der bevirker, at medarbejderne transformerer deres mobilitetspotentiale til enten den virtuelle kommunikation eller en fysisk rejse. 'Face-to-face' mødet og de virtuelle kommunikationssystemer kan betragtes som forskellige muligheder for at kommunikere med ens relationer i et netværk eller som redskaber til at løse specifikke arbejdsopgaver. Der findes som beskrevet i de forudgående kapitler en række forskellige mekanismer både på strukturelt og individuelt niveau, der påvirker, hvordan medarbejderen transformerer sit mobilitetspotentiale. I forhold til en sådan transformationsproces skal den enkelte medarbejder beslutte, om de vil kommunikere 'face-to-face' via en international arbejdsrejse eller om de vil kommunikere via virtuelle møder i relation til det specifikke arbejdsformål, som behovet for

kommunikation knytter sig til. Her har medarbejderen som nævnt en række forskellige muligheder for virtuel kommunikation - eksempelvis videomødet, e-mail, voicemails, (mobil)telefon etc. Den enkelte medarbejder står således ofte i den situation at skulle vælge enten mellem arbejdsrejsen eller en af de nævnte kommunikationsformer alt efter, hvilken form de føler bedst egner sig til at løse en specifik arbejdsopgave. Eksempelvis at diskutere nogle praktiske forhold med medlemmerne i en projektgruppe eller afslutte en handel med en kunde.

En vigtig pointe som fremkommer ved gennemgangen af interview-materialet er dog, at medarbejderne ikke benytter alle de forskellige virtuelle kommunikationsmidler, som blev omtalt i ovenstående på samme måde. Mange af de interviewede skelner i deres beskrivelser mellem virtuelle kommunikationsmidlers funktioner i arbejdslivet. På analytisk form kan denne differentiering indrammes i to hovedgrupper af virtuelle teknologier, nemlig *realtidsteknologier* og *tidsforskudte teknologier*<sup>1</sup>. Realtidsteknologier er teknologier som eksempelvis telefon, videokonferencesystemer eller Internetbaserede mødefora, hvorimod tidsforskudte teknologier eksempelvis er e-mails eller voicemails. Det som adskiller teknologierne er, om medarbejderne kommunikerer direkte med hinanden eller om dette sker tidsforskudt. Realtidsteknologier løser ofte ikke de samme arbejdsopgaver som de tidsforskudte teknologier, idet medarbejderne ofte mere eller mindre bevidst vurderer, hvilke situationer den specifikke teknologi kommunikationsmæssigt løser mest effektivt. Eksempelvis kan det være mere effektivt i nogle situationer at sende en e-mail, hvis formålet er at holde kontakten ved lige med en relation i netværket. I den situation vælger medarbejderen måske at sende e-mail, hvor der eksempelvis står: 'Tak for et godt møde i januar, hvordan går det med ... som vi talte om på mødet' i stedet for eksempelvis at skulle tale med personen over telefonen i længere tid. Ligesom en ny kontakt kan indledes med en e-mail: 'Jeg har læst din bog og opdaget, at vi forskningsmæssigt har meget tilfælles...så jeg ville være meget interesseret i at mødes'. De tidsforskudte kommunikationsteknologier benyttes således blandt andet til at vedligeholde

---

1 Jeg vil gerne takke Erik Jensen Aalborg Universitet for at have gjort mig opmærksom på denne måde at kategorisere de virtuelle kommunikationsteknologier.

relationer og skabe nye netværksforbindelser. De bruges også til at løse opgaver, hvor længerevarende face-to-face kommunikation ikke tidsmæssigt står mål med arbejdsopgaven. Det er dog specielt i forhold til realtidsteknologierne, at medarbejderne stilles over for et valg om de vil rejse til et møde i Frankrig eller deltage i mødet via videomøde, telefonmøde eller Internettet. De tidsforskudte teknologier har et andet formål, nemlig at sikre, at medarbejderne står i kontakt med sine netværk, eller kan komme til det, hvis de ønsker det. Pointen er således, at det især er realtidsteknologier, der er i direkte konkurrence med det fysiske møde. Realtidsteknologier ligner på en række områder det fysiske møde, da det er muligt at mødes virtuelt på skærmen 'online' og tale sammen/skrive sammen på samme tid. For videokonferencer o.l. er det også muligt at se hinanden, mens man taler sammen. Det bevirker, at disse teknologier, og herunder specielt videomødet, i en række situationer er i direkte konkurrence med det fysiske møde 'face-to-face' og derved også den internationale arbejdsrejse med fly.

### *Videomødet*

At videomødet ofte sammenlignes med face-to-face mødet skyldes, at en sådan mødeform i lighed med det fysiske møde rummer både en visuel og en lydmæssig dimension. Ligesom teknologien muliggør, at mødet afholdes i realtid. Det er sådanne karakteristikker, der gør, at videomødet ofte diskuteres som en konkurrent (og en mulig afløser) for face-to-face mødet. I det efterfølgende vil jeg opsamle nogle af de erfaringer, som medarbejderne på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard fortæller, de har med at benytte videokonference samt fokusere på, hvordan de vurderer teknologien. Medarbejderne har vidt forskellige erfaringer med brugen af videoteknologien og vidt forskellige holdninger på tværs af de to organisationer, hvilket også betyder, at de vurderer teknologiens muligheder meget forskelligt. En kvindelig professor fra universitetet, der ofte rejser internationalt og deltager i en række internationale projekter fortæller, hvordan videoteknologien for hende indgår som et element i en vifte af tilbud eller redskaber, hun kan gøre brug af, når hun skal løse en konkret arbejdsopgave:

*"[...] Jeg ser det bare som en ny mulighed du har og den skal*

*du bare have passet ind i de andre muligheder du også har. I nogle tilfælde der er det godt at lave et lille formøde via videokonference, så du ikke sidder og pludrer om alt muligt organisatorisk og planlægningsmæssigt på et stort møde, hvor en hel masse hører på noget, som ikke er interessant for dem. Det er godt at lave sådan et lille formøde og det er godt, at man der ikke bare laver det per e-mail altid fordi nogle gange er det godt med det synkrone i det, altså det at du er der samtidigt. Det kan du selvfølgelig også lave med chat, altså det med at du er der samtidig. Der kan du selvfølgelig lave nogle hurtige aftaler omkring, hvordan du skal strukturere et seminar eller hvad ved jeg. Så går man efterfølgende hjem og arbejder videre med det, korresponderer så videre over e-mail, og så kan man få lavet et program. Det drejer sig bare om at finde ud af, hvad de enkelte mediers måder at lave møder på er gode til.” (50-årig kvindelig professor fra Aalborg Universitet)*

Pågældende medarbejder placerer videomødet midt imellem e-mailen og arbejdsrejsen. Forstået på den måde, at videomødet benyttes til at håndtere arbejdsopgaver, hvor e-mailen er for ineffektivt et kommunikationsmiddel, og hvor arbejdsrejsen ikke tidsmæssigt ville stå mål med den arbejdsopgave, der skal håndteres. Det vil eksempelvis, som i ovenstående, være tilfældet i forbindelse med afholdelsen af et mindre formøde, hvor det udelukkende drejer sig om at få nogle aftaler på plads inden et senere større møde eller diskutere nogle faglige problemstillinger. En anden, mandlig medarbejder fra universitetet har ofte brugt videomødet i et samarbejde om artikelskrivning med en kollega i Norge. Han fortæller følgende om sine erfaringer med et sådan virtuelt møde:

*”Det synes jeg fungerer udmærket. Jeg har brugt det sidst, hvis jeg skal give et konkret eksempel, da jeg skulle skrive en artikel sammen med en kollega i Norge, hvor vi selvfølgelig kørte noget pr. mail, men også mødtes i en periode op til, at vi skulle have den færdig. En gang om ugen eller et par gange om ugen talte vi simpelthen sammen en times tid over vid-*

*eokonference. Det var fordi det var mere effektivt sammenlignet med e-mail i forhold til at vi skulle diskutere nogle detaljer. Vi kunne diskutere 17 forskellige detaljer på forholdsvis kort tid på en videokonference. Hvis vi skulle have gjort det pr. mail, så skulle vi have ordnet en detalje af gangen eller have haft en hel liste af parallelle kommunikationer kørende af ting, der i øvrigt påvirkede hinanden på en forholdsvis kompleks måde. Så det var videokonference bedre til.” (28-årig mandlig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)*

Eksemplet viser, hvordan en realtidsteknologi som videokonference blev benyttet i stedet for en tidsforskudt teknologi som e-mailen. I dette tilfælde sikrer videokonferencen en langt mere effektiv løsning af arbejdsopgaven end e-mail ville kunne gøre det. Arbejdsopgaven blev løst ved, at de to kollegaer mødtes virtuelt og aftalte nogle ting frem for at sende en række mails. Den omtalte medarbejder fra universitetet benyttede videokonferenceudstyr, der stod på en kollegas kontor nogle få meter fra hans eget. Han kommer med følgende vurdering omkring, hvordan videomøderne mellem de to medarbejdere generelt forløb:

*”[...] Hvis jeg skal efterrationalisere, så var der sådan en indledning, hvor vi lige snakkede lidt, som hvis vi havde mødt hinanden nede i kantinen. Så var der et fagligt indhold og nogle faglige problemstillinger, vi skulle have afklaret i forhold til den her artikel. Derefter var der så en blok, hvor vi talte lidt om tidsplanen, og afrunding om hvornår vi skulle tales ved igen.” (28-årig mandlig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)*

Videomødet var organiseret omkring en række praktiske spørgsmål, som skulle afklares, og der var en konkret dagsorden for hvert videomøde. Medarbejderne brugte dog også videomødet til socialisering ud over det formelle, det som pågældende medarbejder omtaler som ‘kantinesnak’. En sådan socialiseringsform er iflg. medarbejderen i høj grad muliggjort af, at de to kollegaer havde et indgående forhåndskendskab til hinanden både arbejdsmæssigt og privat. De to delte tidligere kon-

tor på Aalborg Universitet, og deres venskab var opbygget igennem en årrække via dette kontorfællesskab. Venskabet mellem de to medarbejdere havde en indflydelse for den måde, hvorpå de kommunikerede omkring den konkrete arbejdsopgave:

*"[...] Så kan man selvfølgelig spørge, kunne man etablere det over videokonferencen? Behøvede han at have været her i landet i flere år for at vi kunne bruge videokonferencen? Kunne vi ikke have brugt videokonferencen eller mail til nogle af de der opbyggende ting? Det vil jeg sige, jo, det tror jeg sagtens man kunne. Der hvor man kan se, at der er en problemstilling er, at situationen nemt bliver lidt mere formel, når man sidder i sådan en elektronisk kommunikation. Det vil sige nogle af de der lidt mere uformelle ting, som jeg kun tror vi havde med i vores kommunikation, fordi vi kendte hinanden, det vil selvfølgelig falde lidt ud." (28-årig mandlig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)*

Medarbejderen peger altså på, at forhåndskendskabet giver mulighed for en 'anderledes' form for kommunikation, der er mindre formel, og som betyder, at der er bedre muligheder for at socialisere. Et forhold en række af de andre medarbejdere fra både Aalborg Universitet og Hewlett-Packard, der også har prøvet videokonference fremhæver som vigtige. En mandlig professor fra universitetet fortæller:

*"Det virker fint nok, hvis det er mennesker, man kender så synes jeg ikke det er noget problem. Man skal bare lære at disciplinere sig og sørge for at alle kommer til orde. Hvis det er nogen man ikke kender, så er det lidt sværere egentlig bare at organisere det. Hvis man ikke kender hinanden ved man ikke rigtig, hvordan man skal bryde ind og kommentere forskellige ting, hvis man kender nogle synspunkter fra hinanden så er det nemmere. Det kan godt være, at det er noget vås, jeg siger, men det er min fornemmelse fra de gange, jeg har prøvet det. Det er rarest, hvis man kender hinanden, fordi man får et mere afslappet forløb, hvis man kender hinanden, så kan man*

*bruge lidt humor og lidt grin.” (58-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)*

Kendskab til den eller de personer man kommunikerer med giver altså ifølge en række af medarbejderne en mere afslappet kommunikationsform, hvilket har stor betydning i en række forskellige arbejdsituationer for at netværk kan fungere. At kende hinanden betyder, at medarbejderne bedre kan aflæse hinandens retorik og kropssprog, hvilket får de involverede personer til at 'løsne op'. Et andet element som mange af medarbejderne nævner, når samtalen falder på deres erfaringer med videomøder, er, at især videomødet er et effektivt instrument til at løse arbejdsopgaver, hvis der ikke er for mange personer, der deltager i mødet. Hvis det bliver for stort kan det være vanskeligt for medarbejderne at bevare overblikket under mødet og mange beskriver, at de mister følingen med, 'hvad der sker' ved for mange mødedeltagere. Et stort videomøde giver ikke som et lille møde med to-tre deltagere muligheden for at tale mere uformelt sammen, da det ikke teknisk er muligt. Der er altså tale om, at medarbejderne hos Hewlett-Packard og Aalborg Universitet identificerer en række grundlæggende begrænsninger, når de begrunder, hvorfor de ikke i højere grad benytter de muligheder som et videomøde tilbyder. Herudover peger de også på en række meget konkrete barrierer og praktiske forhold, som influerer på, at de ikke i større omfang benytter teknologien. Barrierer, der specifikt kan henføres til den organisatoriske og arbejdsmæssige kontekst, hvori de befinder sig. Nogle af de barrierer medarbejderne nævner er relateret til teknologiens mangler i sig selv, mens andre relateres til adgangen til teknologien eller eksterne samarbejdspartners manglende benyttelse af teknologien. Jeg har i nedenstående figur grafisk forsøgt at opsummere nogle af de elementer medarbejderne i de to organisationer udpeger som væsentlige parametre for ikke at benytte videoteknologien i forhold til at løse konkrete arbejdsopgaver. Der er forskel på de specifikke barrierer medarbejderne i de to organisationer oplever, derfor er det markeret, i hvilken af de to organisationer barriererne fremkommer. Nedenstående opsummering skal ikke ses som en kvantitativ opgørelse over barrierer blandt medarbejderne, men er en kvalitativ opsummering af forhold én eller flere i hver enkelt case har nævnt som en barriere for



ikke i højere grad at anvende videoteknologien. Der er altså tale om elementer, der umiddelbart synes mulige at ændre, hvis ambitionen er i stigende omfang at benytte videomøder som et arbejdsredskab. I modsætning til de mere grundlæggende begrænsninger, der knytter sig til selve teknologien.

Begrundelse for ikke at benytte videoteknologi	Hewlett-Packard	Aalborg Universitet
Den teknologi, der rådes over kan ikke håndtere møder mellem flere punkter	x	-
Besværlig adgang til teknologien	-	x
Ikke muligt at gennemføre videomøde fra eget kontor eller arbejdsplads	-	x
For mange mødedeltagere forringer overblikket over mødet	x	x
Dårlig teknisk kvalitet af billede og lyd	x	-
Teknologien er ikke særligt udbredt hos samarbejdspartnere	-	x

**Figur 7.1.** Begrundelse for ikke i højere grad at anvende videoteknologi i arbejdet. X markerer, at en eller flere af de interviewede medarbejdere fra den pågældende organisation har anført forholdet i de kvalitative interviews.

### *Face-to-face*

Når medarbejderne i interviewene bliver bedt om at evaluere muligheder og begrænsninger ved det virtuelle møde i almindelighed og videomødet i særdeleshed, sker det ofte med referencepunkt i det fysiske mødes karakteristika. Det synes derfor oplagt at se nærmere på kendetegnene ved en sådan mødeform for derigennem bedre at kunne forstå og vurdere videomødets reduktionspotentiale i relation til de internationale arbejdsrejser. En medarbejder fortæller følgende om sin oplevelse af det fysiske møde i forhold til at mødes virtuelt:

*”Det fysiske møde indeholder en lang række sansninger, du ikke får via nettet. Du kan ikke lugte, du kan ikke føle og det er*

*en meget vigtig ting. Du har heller ikke den samme mulighed for at reagere på synet, selvom om du kan sidde og have et web-kamera som jeg har derhjemme. Så er det ikke det samme og lyden er ikke den samme, og rummet er ikke det samme. Men det bliver bedre og bedre.”* (61-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)

Et sådant perspektiv går igen i flere af medarbejdernes fortællinger omkring deres oplevelse af det fysiske møde. Det fysiske møde er i forhold til ‘mødet på skærmen’ kendetegnet ved nærhed, og det giver muligheden for at sanse den eller de personer man sidder overfor. Et forhold som medarbejderne ofte er afhængige af for at kunne håndtere en konkret arbejdsopgave. Eksempelvis er en medarbejder fra Hewlett-Packard, som er leder for en tværnational gruppe, der overvåger salget i en række europæiske lande, afhængig af at kunne udøve social kontrol. Medarbejderen er ansvarlig for, hvad der sker på lokaliteter, hvor han kun i begrænset omfang fysisk selv kan være tilstede og som følger heraf, er han afhængig af at kunne ‘fornemme’ om tingene forløber, som de skal. Et fysisk møde med jævne mellemrum giver netop muligheden for at etablere tillid og udøve social kontrol overfor den medarbejdergruppe han er leder for:

*”For det første er det jo sådan, at vi mennesker jo er sociale dyr og i og med, at vi er sociale dyr så etableres en meget bedre forbindelse, når man snakker med en person personligt. Det der med at snakke med en person over en telefon det bliver meget upersonligt, og man kan aldrig være hundrede procent sikker på, hvad der sker bagefter, så på den måde etableres der en personlig sikring af, at man gennemfører nogle ting, samt at man har mulighed for at følge op på tingene bagefter.”* (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)

Medarbejderen fortæller videre at:

*”[...] Hvis du har bedt dem om at committe dem til et eller andet, så kan du tjekke ved at se dem i øjnene, om de mener*

*det. Jeg vil ikke sige, at det er et kontrolelement, men jeg vil sige det på den måde, at hvis man har aftalt noget med en person, så bruger man altså også personens måde at være på, og hvordan personen er, til at vurdere om personen nu også er hundrede procent med på det, som vi har aftalt. Det kan du ikke se gennem en skærm. Det kan ikke opfanges af det system, ikke endnu i hvert fald.” (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)*

Det er ifølge en række af de interviewede fra både Hewlett-Packard og Aalborg Universitet et vigtigt element i et netværksbaseret arbejdsliv at kunne afkode samarbejdsrelationer. Og det enkelte individ er fundamentalt afhængig af at kunne opbygge tillidsrelationer til medarbejdere, kollegaer og samarbejdspartnere i andre lande, således at de er sikre på, at indgåede aftaler føres ud i livet. Face-to-face rummer muligheden for at opbygge tillid blandt andet ved hjælp af øjenkontakt og kropssprog og at kunne aflæse modpartens respons på det, der siges og gøres. Medarbejderen har således muligheden for at aflæse modparten og fornemme, om det er en person, der kan stoles på. Sådanne informationer er vigtige i forhold til at håndtere netværksrelationer, projekter og arbejdsopgaver på tværs af landegrænser. Ifølge en række af de interviewede giver face-to-face interaktion også mulighed for at snakke dybere om tingene og kommunikere mere intenst. Medarbejderne udtrykker således, at face-to-face kommunikation gør det muligt at kommunikere mere 'dybdegående' om komplekse emner sammenlignet med andre kommunikationsformer. Et forhold, der skyldes, at en sådan interaktionsform giver bedre mulighed for socialisering mellem de involverede parter grundet den 'samtidige tilstedeværelse'. Det er således ikke muligt at mødes tilfældigt på gangen virtuelt:

*”Det er rart altså nu deltager jeg i nogle møder med jævne mellemrum på europæisk plan, med telefonkonference typisk en time eller to, og det fungerer også i det daglige. Men det er rart nogle gange måske to tre fire gange om året at mødes fysisk og så måske have et heldagsmøde for ligesom at komme lidt dybere ned i det, og få snakket noget mere. Ikke mindst få*

*snakket lidt uformelt i pauserne, det er nemmere at hive folk til siden og sige hvordan går det i Holland for øjeblikket.” (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Som vist tidligere i denne afhandling eksisterer der altså en række arbejds-mæssige situationer, hvor uformel kommunikation er central og hensynet hertil spiller altså, som ovenstående citat illustrerer, en vigtig rolle for, hvordan en medarbejders mobilitetspotentiale transformeres. Der er stor forskel på, hvilken form for kommunikation forskellige typer af ‘møder’ giver mulighed for. Som Boden & Molotch har beskrevet, begynder arbejds-møder ‘face-to-face’ ofte med ‘small talk’, som bruges til at opdatere hinanden i forhold til både arbejde og fritid (Boden & Molotch 1994:269). Sådanne personlige informationer bruges senere i samtalen og i andre arbejds-mæssige sammenhænge. Elementer som eksempelvis ‘fik du den kopi, jeg sendte til dig’ eller ‘jeg har lige sendt dig en mail omkring, hvad vi talte om i går’ mikses med ‘små’ informationer om tøj, vejret, frokostplaner, overarbejde, familienyheder osv. Sådanne ‘små’ samtaleelementer videregiver også i høj grad arbejdsrelaterede informationer. Eksempelvis kan udsagn omkring, hvor den anden har været (‘jeg har lige løbet en tur på 6 km’), hvad vedkommende har lavet (‘jeg har lige afsluttet en handel’), eller hvor de er på vej hen (‘jeg er på vej til London i eftermiddag’) rumme detaljer som informerer modtageren om, hvordan den efterfølgende faglige samtale skal håndteres. Informationerne benyttes til at vurdere, hvilken type den enkelte medarbejder står overfor. Har man eksempelvis at gøre med en ‘afslappet atlet’, ‘teknisk nørd’ eller ‘kosmopolitisk jet-setter’. Samtalen sætter således ikke alene rammen for succesrige interaktioner for medarbejderen, men fungerer også som aflæsning af identiteter og intentioner (ibid.). Medarbejderne på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard udtrykker generelt, hvordan muligheden for en sådan type af kommunikation bedst håndteres via ‘face-to-face’ interaktion og sådanne overvejelser spiller en vigtig rolle i forhold til, hvordan de vælger at transformere deres mobilitetspotentiale. I forhold til konferencedeltagelse peger mange af medarbejderne fra universitetet på, at en sådan aktivitetsform sagtens kan udføres virtuelt, hvis medarbejderen alene har et formelt formål med deltagelsen. Har rejsen derimod også et ufor-

melt formål omkring eksempelvis at skabe venskaber og bekendtskaber via socialisering, som det blev beskrevet i kapitel 4, vurderes muligheder imidlertid anderledes:

*"[...] Så ville det være for at præsentere et paper eller for at høre et specifikt paper så ville det være uden det sociale element. Hvis det sociale element skal med, så skal man flytte sig fysisk fra det ene sted til det andet. Jeg kunne sagtens forestille mig at man havde en eller anden videokonference for eksempel i forbindelse med en redigeret bog eller noget i den stil, hvor man arrangerer en fremlæggelse af vores forskellige kapitler eller papers. Sådan, at det bliver en mere praktisk løsning på et specifikt problem, det kunne jeg godt forestille mig, men jeg kan ikke forestille mig at videokonferencer fuldstændig overtager den rolle som internationale konferencer har, men jeg vil da ikke udelukke, at jeg ville deltage i det hvis teknikken er i orden."* (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)

Som ovenstående illustrerer, er det den uformelle kommunikation og interaktion, som de virtuelle kommunikationssystemer har vanskeligt ved at håndtere. Mange af medarbejderne peger på, at det virtuelt ikke er muligt at tilgodesse en række af de sociale forpligtigelser som deltagelse i et netværk kræver. Sådanne forpligtigelser vil i en række forskellige situationer kræve face-the-place, face-the-movement, face-to-face, det vil sige situationer, hvor 'samtidig tilstedeværelse' med udgangspunkt i forskellige rationaler er nødvendig (se kapitel 3). I de situationer, hvor noget sådant er tilfældet udtrykker medarbejderne generelt, at videomødet står dårligt i konkurrencen med det fysiske møde. Behovet for 'samtidig tilstedeværelse' er dog ikke lige højt i alle arbejdsmæssige situationer. Medarbejderne udpeger en række situationer, hvor løsningen af en arbejdsopgave udelukkende kræver kommunikation med et højt formelt indhold og med et lille behov for 'samtidig tilstedeværelse'. Det vil sige situationer, hvor en række faktuelle og/eller faglige forhold skal aftales eller bringes på plads rent rutinemæssigt - en situation eksempelvis fra før med de to kollegaers samarbejde om en artikelskrivning via videomøder illustrerer.

### *'Face-to-face' kontra videomøder*

At mødes 'face-to-face' har som beskrevet i ovenstående en række fordele sammenlignet med videomødet, når det gælder om at socialisere, skabe tillid, udøve social kontrol, kommunikere dybdegående etc. Alt sammen elementer, der er nødvendige i et arbejdsliv, organiseret omkring netværk. Det er imidlertid interessant i et forandringsperspektiv mere generelt at indkredse et mønster for de situationer, hvor medarbejderen vælger det ene frem for det andet. Der kan spores forskellige fælles træk i de overvejelser medarbejderne gør sig i en sådan valg-situation. Den første dimension er, hvor godt de kender den eller de personer, som det er relevant at kommunikere med og den anden dimension er, i hvor høj grad der er en formel eller en uformel dagsorden for kommunikationen mellem medarbejderne. Nedenstående figur opsummerer på baggrund af interviewmaterialet hos både Aalborg Universitet og Hewlett-Packard i hvilke situationer medarbejderne generelt udtrykker, de er mest tilbøjelige til at anvende virtuelle 'møder' og i hvilke situationer de foretrækker fysiske 'møder'. Figuren skal således ses som et forsøg på at sammentrække de fælles bevæggrunde, der kan identificeres i interviewmaterialet hos medarbejderne i de to forskellige cases.

Lad mig illustrere figurens pointer via fire forskellige typiske situationer, der forsøger at opsummere en række af de eksempler, hvor medarbejderne vælger én kommunikationsform frem for en anden. Figuren rummer selvsagt ikke de medarbejdere, der slet ingen erfaring har med at benytte en sådan teknologi. I to af de fire situationer er mønstret, at en bestemt kommunikationsform oftest foretrækkes (felt 1 og 4), mens den i de resterende to (felt 2 og 3) er mere uklar og kontekstafhængig. Den første situation er, hvor medarbejderne *kender* hinanden og hvor formålet med mødet er *formelt* (felt 1). Som eksempel kan nævnes en projektgruppe, der hyppigt holder 'rutinemøder' med en formel dagsorden omkring projektforsløb og projektstyring. Her vil medarbejderne ofte vælge at anvende et videomøde eller et internetbaseret møde i realtid. Den anden situation er, hvor medarbejderne har en *uformel* dagsorden og *kender* hinanden på forhånd (felt 2). Eksempelvis kan nævnes en person, der kender sine forretningsforbindelser indgående og har det formål at ville tage en uformel snak med dem for at forberede eller gøde

jorden for et fremtidigt salg. Her vil resultatet typisk være en fysisk rejse for at kunne mødes og socialisere 'face-to-face'. Nogle situationer inden for dette felt åbner dog muligheden for virtuelle møder, eksempelvis eksemplet fra tidligere med to forskere, der kender hinanden godt og som mødes via et videomøde i forbindelse med artikelskrivning. Den tredje situation er, hvor medarbejderne *ikke kender* hinanden på forhånd og har en *formel dagsorden* (felt 3). Eksempelvis en nystartet tværnational arbejdsgruppe, der kun skal eksistere i en kort periode organiseret omkring en rent administrativ opgave, og hvor medlemmerne ikke har mødt hinanden før. Her vil gruppen i nogle situationer mødes for at lære hinanden at kende, mens den i andre situationer skønner, at dette ikke er nødvendigt og måske holder nogle internetbaserede møder for at løse gruppens opgaver. Den fjerde situation er, hvor formålet med en social interaktion er *uformel* og hvor deltagerne *ikke kender* hinanden på forhånd (felt 4). Som eksempel herpå kan nævnes en situation, hvor en medarbejder gerne vil deltage i en konference for at skabe nye netværksforbindelser. Medarbejderen kender ikke nogen på forhånd, og dagsordenen er uformel, da det gælder om at socialisere med potentielle netværksforbindelser. Her vil medarbejderne ifølge deres beskrivelser typisk vælge en arbejdsrejse for fysisk at være til stede og kunne møde andre 'face-to-face' via 'samtidig tilstedeværelse'. Det er vigtigt at understrege, at der naturligvis findes mange andre eksempler end de nævnte, men eksemplerne tjener primært det formål at illustrere nogle situationer, hvor medarbejderne i interviewene fortæller, at de vil vælge enten fysiske rejser eller virtuel kommunikation for at løse en arbejdsopgave på generaliseret form.

<i>Personernes indbyrdes relation</i> <i>Formålet med den sociale interaktion</i>	<b>Kendskab</b>	<b>Ikke-kendskab</b>
<b>Formelt</b>	(1) Virtuelt møde i realtid	(3) Face-to-face (Virtuelt møde i realtid)
<b>Uformelt</b>	(2) Face-to-face (Virtuelt møde i realtid)	(4) Face-to-face

**Figur 7.2** Forsøger på baggrund af interviewmaterialet kvalitativt at generali-

sere de arbejdssituationer, hvor medarbejderne vælger at benytte henholdsvis virtuelle kommunikationsformer og det fysiske face-to-face møde. Parenteserne indikerer, at der i pågældende situationer kan gøres brug af virtuelle kommunikationssystemer, men hvor det gængse er face-to-face.

### *Videomødet som substitution for den internationale arbejdsrejse?*

I interviewene med medarbejderne fra Aalborg Universitet og Hewlett-Packard blev medarbejderne bedt om at reflektere over sammenhængen mellem de virtuelle kommunikationsteknologier og deres behov for at rejse fysisk i forbindelse med deres arbejde. Det er ofte diskuteret om virtuelle kommunikationsformer skaber mere fysisk mobilitet eller reducerer behovet for dette (se eksempelvis Gillespies 1992 eller Limited & Højers 1992). Medarbejderne reflekterer vidt forskelligt over sammenhængen mellem de forskellige mobilitetsformer. En medarbejder fra Hewlett-Packard kommer med følgende betragtning omkring betydningen af virtuelle kommunikationsformer i forhold til den fysiske mobilitet:

*”Umiddelbart vil jeg sige hverken eller, fordi jeg tror, at hvis ikke vi havde de her muligheder for at holde telekonferencer og så videre. Det ville ikke betyde at vi ville øge vores mødefrekvens. Det ville måske bare betyde at vi var lidt mere isoleret, så teknologierne betyder ikke så meget for transporten. Det betyder mere for hvordan vi samarbejder. Det er min umiddelbare kommentar.” (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Medarbejderen udtrykker altså, at han ikke mener teknologierne medfører færre rejser, men medvirker til den transformation arbejdslivet har gennemgået, eller sagt på en anden måde påvirker den måde, hvor på man arbejder. Et forhold, der tidligere er behandlet i afhandlingen. En mandlig medarbejder fra universitetet peger ligeledes på, at teknologierne indskriver sig i et ’institutionelt setup’ for arbejdslivet, som ikke medvirker til at reducere behovet for at rejse, men snarere har den modsatte effekt:



*"[...] Det, at man let kan finde folk og finde ud af hvad der er deres interesser og etablere samarbejder, projekter eller hvad man nu kalder det. Det tror jeg da, i nogle af de situationer, hvor jeg er rejst ud, er det da ikke sikkert at den situation ville have været der, hvis folk ikke havde de her moderne måder at finde hinanden på." (28-årig mandlig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)*

En anden mandlig medarbejder fra universitetet fremhæver også dette perspektiv:

*"Jamen, der er jo forskellige teser om det der, altså den der egentlig er mest bærbar i øjeblikket det er, at jo mere kommunikation jo mere face-to-face. Det er ikke en substitution der sker, det er generelt en øget kommunikation der sker og dermed også en øget face-to-face. Den der face-to-face den ligger måske på nogle andre tidspunkter altså her på stedet, hvor vi også bedriver meget Internet og international business der kunne man jo sige, skal man starte sin udenlandske kontakt med en face-to-face og når man så kender hinanden, så går man over i alle de andre medier så er der ingen problemer i det. Man kunne dog også sige, lad os bare starte på de andre medier først, de mere upersonlige medier, når man så har fået en fornemmelse for hinanden på det plan, så tager vi en face-to-face og så kan man ellers veksle frem og tilbage. Jeg tror ikke man kan lave en generel regel om situationen." (58-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)*

Ovenstående medarbejder repræsenterer holdningen hos flere af de interviewede medarbejdere. Det medarbejderen fremfører er, at de forskellige former for mobilitet står i et gensidigt afhængighedsforhold. De er tæt forbundet og lader sig vanskeligt separere i medarbejdernes bevidsthed. Mobilitetsformerne udtrykker forskellige kommunikationsbehov og begge løser forskellige opgaver i arbejdslivet. For en anden medarbejder er der dog ingen tvivl om, at mulighederne for at

kommunikere også betyder, at medarbejderne konstruerer et behov eller en forventning om at mødes fysisk:

*"Jeg tror egentlig, at det skaber et behov for at mødes fysisk. Men om det er et behov, der bare er sådan en socialt konstrueret forventning, man skaber, når man har været i e-mail kontakt med en person, som man egentlig ikke kender? Når man har været i kontakt flere gange, så siger man, nå ja, men vi skal jo også begge to præsentere noget i Budapest, skal vi ikke spise frokost sammen. Måske er der bare en eller anden forventning om, at man gør det, men i hvert fald, så gør man det og mødes på den måde, som man måske ikke ville have gjort før. Men altså det kan godt være at det bare er mig." (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

En række forskellige forhold kan således medvirke til, hvordan medarbejderen vurderer arbejdsopgaven i forhold til nødvendigheden for 'samtidig tilstedeværelse'. Som ovenstående citat illustrerer, kan medarbejderne opbygge en forventning eller et behov for at mødes face-to-face med en person, de har kommunikeret med gennem længere tid via virtuelle kommunikationsformer. Et centralt spørgsmål er dog her, hvad den enkelte medarbejder vurderer som et behov, og hvilke andre mekanismer, der påvirker behovet for at mødes face-to-face. Som vi har set i de tidligere kapitler yder en række mekanismer og betydningsmønstre indflydelse på, hvordan medarbejderne vælger strategi, og hvordan de vurderer behovet for 'samtidig tilstedeværelse'. Eksempelvis kan familieforpligtigelser føre til en strategi, der i højere grad baserer sig på virtuelle teknologier, sammenlignet med en medarbejder uden familieforpligtigelser. I lighed kan et ønske om at udføre ikke arbejdsmæssige aktiviteter i relation til arbejdsrejsen afstedkomme en strategi, hvor den fysiske rejse får en mere central placering i arbejdslivet.

Der er altså samlet set tale om, at medarbejderne vurderer betydningen af arbejdsrejserne forskelligt, men at der kan spores en tendens til at jo højere behov den respektive medarbejder har for at socialisere og jo mere uformelt formålet med arbejdskommunikationen er, jo mere tilbøjelig er den enkelte til at vælge arbejdsrejsen frem for den virtuelle

kommunikation. I det følgende vil jeg forsøge at se nærmere på, om miljødimensionen spiller nogen rolle for om medarbejdernes mobilitetspotentialer transformeres til virtuel mobilitet frem for fysisk mobilitet.

### **Miljøbevidsthed som drivkraft for forandring?**

Et vigtigt spørgsmål i forhold til, hvordan medarbejderne transformerer deres miljøforståelse er, hvilken betydning miljødimensionen har. Hvordan og omkring hvilke elementer konstruerer den enkelte medarbejder sin miljøforståelse, og yder en sådan miljøforståelse nogen indflydelse på, hvilken mobilitetsform som benyttes i arbejdslivet? Spørgsmålet er ligeledes, om medarbejderne i forhold til et forandringsperspektiv ser nogle muligheder for at gennemføre deres arbejde via et færre antal årlige fysiske rejser til udlandet, end det er tilfældet. Disse analytiske fikspunkter udgør omdrejningspunktet for gennemgangen i det efterfølgende.

#### *Når problemet er usynligt*

Gennem mine samtaler med medarbejderne hos Hewlett-Packard og Aalborg Universitet oplevede jeg, at medarbejderne generelt gerne vil tale om miljøspørgsmål på et overordnet og abstrakt plan, hvortil de havde mange synspunkter. Medarbejderne pegede således på en række forskellige tematikker med komplikationer for miljøet på et generelt niveau, men var derimod ikke specielt interesseret i at diskutere klimaproblematikken i forhold til deres faktiske mobilitetsadfærd på arbejdet. Mange forsøgte at glide undvigende af på spørgsmålet og dreje samtalen over på andre emner og tematikker. Medarbejdernes uvilje mod at tale om miljøproblematikker i forhold til de internationale arbejdsrejser bygger dog på forskellige rationaler. Fra analysen af interviewmaterialet fremgår det, at der er tydelig forskel på medarbejderne, idet de hovedsageligt deler sig i to forskellige grupper omkring spørgsmålet om klimaproblematikken og arbejdsrejser med fly. Den første gruppe af medarbejdere mener ikke, at flytrafik er specielt miljøbelastende, og synes derfor ikke, det er relevant at diskutere spørgsmålet. Nedenstående giver et eksempel på to medarbejdere fra Hewlett-Packard, der grundlæggende sætter spørgsmålstejn ved, at flyrejser skulle

være forbundet med specielt høje miljøbelastninger:

*"Nej, det er ikke noget jeg tænker over. Det er nok på grund af min uvidenhed om, hvad der egentlig forurener, hvis man kigger på personkilometer. Uanset hvilket transportmiddel du bruger, så brænder du energi af. Men hvor meget du brænder af pr. person pr. kilometer, det har jeg ikke overblik over. Om du egentlig bruger mere brændstof i en flyver end du gør i et tog, er jeg ikke klar over. Selvfølgelig bruger du meget brændstof i et tog, men du har selvfølgelig også mange mennesker med? Så det må jeg sige, det tænker jeg egentlig ikke så meget over." (41-årig mandlig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Den anden medarbejder fra Hewlett-Packard udtrykker en sådan opfattelse endnu tydeligere:

*"Jeg går meget op i miljøet, tror på genbrug og hvad der ellers måtte være i det. Omvendt har jeg ikke nogen overvejelser omkring miljø i forhold til mine transportvalg. Jeg kører dieselbil og flyver med fly. Jeg ser, at der er en stor splittelse i samfundet omkring, hvorvidt et fly rent faktisk forurener mere end et tog eller en dieselbil, eller om en dieselbil måske er mere miljørigtig end en almindelig benzin bil. Så jeg har ikke set nogen argumenter for, at jeg skulle skifte til en benzinbil, eller at jeg skulle tage toget i stedet for flyveren." (28-årig mandlig sælger fra Hewlett-Packard)*

Det vil med andre ord sige, at denne medarbejdergruppe ikke direkte erkender, at der eksisterer et problem omkring klimaproblematikken, og det indgår derfor naturligvis ikke som en parameter, når de træffer beslutninger omkring de internationale rejser. Heroverfor står en anden gruppe af medarbejdere, som er bevidste om betydningen af klimaproblematikken i relation til den internationale flytrafik:

*"Ja, det spiller en rolle i min bevidsthed. Jeg var meget bevidst om at have rejst til USA's vestkyst for at tale i tolv minutter.*

*Det synes jeg var grotesk fra et miljømæssigt synspunkt, og i det hele taget ud fra alle mulige andre omkostninger. Det snakkede vi faktisk om i det her netværk, at det egentlig var vanvittigt, at vi alle der deltager i det her nordiske netværk tager fra Norden til USA for mange mange hundrede tusinde kroner, og forurening selvfølgelig osv. Det er jo vanvittigt, men altså der sagde vi, okay sådan er betingelserne.” (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

Ovenstående citat repræsenterer en anden gruppe af medarbejdere, der i højere grad reflekterer over den mobilitetspraksis, som de udfører i forbindelse med deres arbejde, men som dog accepterer dette som en del af arbejdslivets rammebetingelser. Det er således ikke sådan, at miljøspørgsmål indgår som et element, når de planlægger og udfører international arbejdsmobilitet. En mandlig professor fra universitetet, der arbejder med international virksomhedsudvikling, er også bevidst omkring flytrafikkens miljømæssige betydning, men indregner det heller ikke, som en parameter, når han træffer valg om mobilitetsform:

*”Jamen, altså jeg er da miljøbevist, men jeg har jo ikke meget af have den i, hvis jeg skal til Vietnam andet end at sige, at vi ikke vil have de projekter, vi har i Vietnam, fordi de miljømæssigt er for dyre, det er den mulighed der er. Jeg synes, det er underligt at sidde i Bangkok lufthavn og så kigger man op på skærmen der oppe. Så kan man se, at der inden for en time eller halvanden, da går der måske otte flyvere af sted. Vi ligger altså gennem natten parallelt oppe i luften otte gange 250 mennesker, det er cirka 5000 mennesker i forskellige flyvemaskiner. Jeg mener, at det miljømæssigt selvfølgelig er en dyr ordning. Jeg tænker på, at når man er i Asien og flyver en distance som herfra og til Rom, den foregår i en kæmpemaskine, fordi der er så mange mennesker, der skal flyttes efterhånden som økonomierne de vokser så miljøproblemer de bliver også endnu større. Men jeg kan faktisk kun tænke i den retning, jamen, så lad vær at rejse. Der er ikke andre måder at spare på miljøet, jeg kan kun tage et fly.” (58-årig mandlig professor)*

Medarbejderen er altså bevidst om de miljømæssige komplikationer relateret til flymobilitet, men ser sig ikke i stand til at gøre noget ved det, hvis han skal forsætte med at arbejde, som han gør i dag. Der kan således spores to opfattelser blandt medarbejderne i forhold til flytrafikken og dens miljøkomplikationer. Dem, som erkender og reflekterer over problemet og dem, som afviser, at der eksisterer et problem. Begge grupper af medarbejdere er repræsenteret både hos Hewlett-Packard og Aalborg Universitet, men hvor den gruppe, der ikke erkender miljøproblematikken udgør flertallet af de interviewede hos Hewlett-Packard, er det modsatte tilfældet på universitetet. I det efterfølgende vil jeg forsøge at komme et spadestik dybere i forhold til, hvordan medarbejderne i to organisationer konstruerer og opfatter miljøspørgsmål specielt med fokus på klimaproblematikken og den internationale arbejdsmobilitet.

#### *At handle globalt og tænke lokalt – om ambivalensen i bevidstheden*

Der kan hos den gruppe af medarbejdere som erkender, at der relaterer sig en række komplikationer til deres arbejdsmæssige adfærd spores en høj grad af ambivalens mellem gruppens holdninger til klimaproblematikken og den mobilitetspraksis de betjener sig af på arbejdet. En kvindelig medarbejder, som rejser mange årlige ture til udlandet eksemplificerer dette fænomen:

*"Ja, jeg har testet min miljøbelastning, jeg ved godt den er høj. Det kan jeg ikke lide at tænke på, fordi jeg er godt klar over, at jeg virkelig har en ekstrem miljøbelastning via mine erhvervsrejser, det har jeg. Jo, det tænker jeg faktisk en del på, og der er jeg nok lidt i konflikt med mig selv, og mine egne øvrige livsindstillinger. Det er jeg, fordi jeg går ind for grønt miljø og økologi og sådan noget, og der harmonerer flyrejser ikke."*  
(42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)

Medarbejderen betragter altså sig selv som en person, der på et overordnet niveau bekymrer sig om miljøet og peger på, at hendes holdninger

til miljøspørgsmål generelt står i kontrast til hendes arbejdspraksis med mange årlige internationale arbejdsrejser. Hun fortæller, hvordan hun i sin ungdom var meget bevidst om miljøspørgsmål. Hun cyklede til arbejde og forsøgte i starten af sin karriere at tage hensyn til miljøet, når hun tog af sted på arbejdsrejser til udlandet. Eksempelvis ved at tage toget mellem to europæiske byer frem for flyet. Langsomt har hun dog forladt denne praksis, idet hun synes, det er vanskeligt at gennemføre en sådan praksis i en verden indrettet til det modsatte. Hun beskriver i interviewet, hvordan det er besværligt at tage hensyn til miljøet, når hovedparten af hendes kollegaer og samarbejdspartnere har et anderledes fokus. Hun er alenemor og er nødt til at hente børnene på bestemte tidspunkter, hvilket der ikke bliver taget hensyn til i mødeplanlægningen på arbejdspladsen, hvis hun ønsker at vælge et mere tidskrævende og miljøvenligt transportmiddel end flyet. Derfor har hun helt opgivet at prioritere miljø i forhold til de internationale arbejdsrejser, og der eksisterer således et modsætningsforhold mellem hendes miljøforståelse og mobilitetspraksis. En medarbejder fra universitetet illustrerer tilsvarende dette modsætningsforhold:

*"Jeg mener absolut, vi til stadighed må forholde os til de problemer der er, og ligesom prøve at blive klogere på hvad de betyder i, og hvordan vi kan løse dem på en konstruktiv måde. De går nok ikke væk, bare fordi vi ignorerer dem, så på den måde kan man selvfølgelig godt sige, at min gøren og laden på nogle måder er i konflikt med mine holdninger. Men jeg vil sige uden at undskylde mig selv, at det er selvfølgelig inde i billedet nu snakkede vi tidligere om tid, og det med at få ting til at passe sammen. Altså mange ting nu om dage er jo egentlig planlagt efter, sådan ser jeg det i hvert fald, at den almindelige måde at rejse på det er at flyve ... Så der er dels et tidsmæssigt perspektiv inde, og der er også et økonomisk perspektiv inde, fordi så er det lige pludselig billigere for min arbejdsgiver at bede mig om at flyve. Specielt hvis jeg har nogle ting, der lige grænser op til, altså jeg skal noget både dagen før og dagen efter." (28-årig mandlig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)*

Et modsætningsforhold mellem medarbejdernes holdninger til miljøspørgsmålet og den adfærd de rent faktisk praktiserer i forbindelse med arbejdslivet, kan genfindes ved en række af medarbejdere, et forhold som også M. Jensen beskriver (2001:124 og 183-193). Der eksisterer ikke alene en modsætning mellem holdninger til miljøspørgsmål generelt, men også i forhold til, at medarbejderne i høj grad konstruerer deres miljøforståelse omkring lokale miljøspørgsmål, hvilket står i kontrast til den globale handlingshorisont. Det gælder både for den gruppe der anerkender, at der relaterer sig miljøkomplikationer til flytrafikken, og dem som ikke gør. En medarbejder fra universitetet siger følgende omkring sine overvejelser om flytrafik og klimaspørgsmålet:

*"Jeg vil bruge bilen, fordi den lille bil jeg bruger, den er rimelig miljøvenlig, den kører langt på literen osv. Fly er også miljøvenlig, så det må jeg sige nej det gør det ikke."*

*INT: Sådan noget som klimaproblematikken, det er ikke noget du overvejer?*

*"Ikke i denne sammenhæng, men hvis du ellers spørger mig om, hvad jeg mener om forurening og måden vi opfører os på, så synes jeg vi er inde i en meget, meget uheldig udvikling."  
(61-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)*

Ovenstående medarbejder ser ikke nogen klimarelaterede problemer ved at rejse hyppigt internationalt med fly, men vil generelt gerne diskutere andre miljøproblemer, såsom den fra politisk side førte miljøpolitik i Danmark. Et område medarbejderen på eget initiativ adskillige gange vender tilbage til og erklærer sig i opposition til. Pågældende medarbejder betragter sig i høj grad som miljøorienteret, men retter især sin bekymring mod lokale miljøforhold, som han er meget engageret i. En kvindelig medarbejder, også fra universitetet, erkender modsat, at flytrafikken knytter sig til forskellige klimaproblematikker, men fortæller, at dette ingen indflydelse har på hendes adfærd i praksis. Medarbejde-



ren har i sin praktiske bevidsthed<sup>2</sup> etableret en klar skillelinie mellem globale og lokale miljøspørgsmål:

*"Nej, ikke specielt, jeg slukker min computer, jeg slukker lyset og den slags, men jeg rejser, når jeg rejser. Nej, jeg vil nok tage toget, hvor jeg synes det er værd at tage toget. Hvis jeg skal til Århus, så tager jeg nok toget i stedet for at køre. På det mere nære lokale plan, der spiller det en rolle, men i forhold til internationale rejser, der er det tiden, der er afgørende. Tiden og komforten, og så sidder jeg og har dårlig samvittighed over jetstrømmen bag mig." (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

Den kvindelige medarbejder reflekterer på et diskursivt niveau over den udledning, der relaterer sig til flytrafikken, men på det praktiske plan orienterer hun sig primært i forhold til tid, der er den dominerende faktor i forhold til valg af transportform. Hun praktiserer det som i kapitel 6 blev beskrevet som en kabalestrategi og konstruerer i høj grad sin identitet omkring internationale forhold, og har generelt en international handlingshorisont. I relation til miljøspørgsmål er det dog især lokale forhold, der har hendes opmærksomhed. Hun fortæller om sit syn på miljø generelt:

*"Jamen, jeg er en concerned environmentalist...ha...ha...jeg bekymrer mig om det og jeg gør hvad jeg kan i det små, men altså jeg er ikke aktivist på nogen måde. Jeg prøver at lære mine børn, at de skal være ansvarsbevidste forbrugere og ikke sløse med ressourcerne, men ud over det, så gør jeg nok ikke så meget." (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)*

---

<sup>2</sup> Denne term trækker på Giddens (1979:56-59 i Næss & Jensen 2005:49), der skelner mellem tre bevidsthedsniveauer for handling nemlig: praktisk bevidsthed ('tacit knowledge, den tilnærmet ureflekterede hverdagspraksis), diskursiv bevidsthed (som indebærer refleksioner over egne handlinger) og endelig et ubevidst handlingsniveau.

Eksemplet illustrerer på mange måder kernen i den miljøforståelse, som en række af de interviewede medarbejdere har til klima- og miljøspørgsmål. Miljø handler derfor på et praktisk bevidsthedsniveau for mange af medarbejderne generelt om affaldssortering, energibesparelse, økologiske madvarer, besparelser på drikkevand, støj- og lugtgener. For nogle handler det også om lokal transport - eksempelvis om at cykle til arbejde eller vælge den mest miljøvenlige bil. Miljø er det, der berører hverdagen, og det som kan sanses direkte på det lokale niveau. Når jeg eksempelvis spørger medarbejderne om deres opfattelse omkring flytrafikkens miljøproblemer, glider de ofte hurtigt over i problemer og holdninger relateret til biltrafikken. Det vil sige, at for hovedparten af de interviewede medarbejdere er miljø noget meget håndgribeligt, nærværende og lokalt orienteret. Medarbejderne er generelt ikke ligeglade med miljøet, men der er stor forskel på, hvad miljø er for den enkelte, og hvilken betydning spørgsmålet om miljø tillægges. Der eksisterer således som Macnaghten & Urry har fremhævet en kløft mellem de teoretiske forestillinger om bæredygtighed og miljø inden for miljøvidenskaben og så individets konkrete og erfarede forestillinger herom (Macnaghten & Urry 1998:245).

For den gruppe af medarbejdere, som afviser klimaproblematikkens relation til flytrafik, indgår klimaproblematikken slet ikke i medarbejdernes miljøforståelse, mens mange af de medarbejdere, der på et diskursivt niveau erkender problemet på et praktisk bevidsthedsniveau, helt har skrevet det ud af deres miljøforståelse for ikke at gå rundt med en konstant dårlig samvittighed. Det vil sige, at de på et grundlæggende niveau ikke benægter problemstillingen men fortrænger den. De har etableret vandtætte skodder mellem klimaspørgsmålet, som de forholder sig til på et abstrakt diskursivt niveau, og deres faktiske mobilitetsadfærd på arbejdspladsen. Læssøe forklarer, at ambivalens mellem miljøviden og adfærd kan betyde, at der skabes en kognitiv følelsesmæssig stressende tilstand hos individet, hvis oplevelsen er, at der ikke findes alternative handlingsmuligheder, og en sådan tilstand kan afstedkomme en fortrængning af miljøkravet i bevidstheden (Læssøe 1999:44). Medarbejdernes 'fortrængning' af miljøspørgsmålet kan således for nogles vedkommende skyldes, at de ikke ser alternativer til deres nuværende flypraksis, mens den for andre er udtryk for en

manglende anerkendelse af problemet eller nedprioritering i forhold til andre forhold. Generelt står medarbejdernes miljøforståelse, uanset de forskellige udgangspunkter, i modsætning til medarbejdernes globale aktivitetsmønster og handlingshorisont, der tidligere er beskrevet, hvor de udfører arbejdsopgaver og deltager i netværk på en global skala, ligesom det i høj grad også er bemærkelsesværdigt, at en række medarbejdere har en høj grad af global orientering i den livsform de praktiserer. En vigtig pointe er således, at der ikke direkte er en kobling eller forbindelse mellem det medarbejderne gør og konsekvensen af disse handlinger. Et sådan manglende link giver derfor gode muligheder for enten at benægte problemets eksistens, eller fortrænge det og flytte fokus til andre miljøområder.

### *Er det muligt at tænke fremtiden anderledes?*

Et interessant spørgsmål er, om medarbejderne selv ser et forandringspotentiale i forhold til at udføre deres arbejde via færre fysiske rejser end tidligere, samt hvorfra, de mener, sådanne forandringer skal komme. Under interviewene blev medarbejderne i de to organisationer spurgt om, hvem de mener, der har ansvaret for at løse flytrafikkens miljøproblemer. Mange udtrykte, at de ikke har gjort mange tanker om en anderledes fremtid med færre flyrejser. Det skyldes enten, at de som beskrevet ikke ser nogen problemer ved deres praksis eller ikke ser nogen muligheder for en anderledes ramme om arbejdslivet end den nuværende. Medarbejdernes fortællinger rummer derfor kun i et meget beskedent omfang beskrivelser af mulige forandringer. I løbet af samtalen kommer nogle dog ind på, hvorfra de ser, at en eventuel forandring skal komme. En medarbejder fra universitetet taler om en 'flerdelt' ansvarsfordeling:

*"Det er nok både og. Jeg har selvfølgelig et ansvar, det kan jeg ligesom ikke lægge fra mig. Men der er også andre der for mig at se har et ansvar. Der er nogle, der ved meget mere om det, end jeg gør. De må ligesom have et ansvar for at bidrage til at fortælle til os andre om deres viden. Det har de jo sådan set også gjort, jeg ved godt, at jeg ikke skal flyve for eksempel ...ha...ha... men alligevel. De skal i øvrigt også give de poli-*

*tiske systemer informationer på forskellige niveauer, som så må forholde sig til, om der skal laves en incitamentstruktur, der for os til at agere mere på én måde end på en anden måde.”*  
(28-årig mandlig Ph.D.-studerende fra Aalborg Universitet)

Medarbejderen udtrykker således, at ansvaret for at indføre miljømæssige hensyn i arbejdslivet er placeret både hos ham selv, men i høj grad også i den kontekst og de institutionelle rammer, som han er en del af. Flertallet af medarbejderne hos både Hewlett-Packard og Aalborg Universitet betragter dog flytrafikkens miljøproblemer som noget, der er placeret uden for deres indflydelsessfære, som noget der ligger på et overordnet niveau, et niveau de ikke har mulighed for at påvirke, og derfor er det ikke et område, der indgår i deres overvejelser omkring deres mobilitetsadfærd. En medarbejder fra Hewlett-Packard forklarer således:

*”[...] Jeg kan jo ikke gøre noget ved, at et fly forbrænder så og så meget og smider så og så meget ud i luften. Det kan jeg jo ikke gøre noget ved. Hvis jeg skal bruge en flyver, så er det fordi jeg skal bruge en flyver, og ikke fordi at jeg tænker på om vi skal spare lidt på miljøet der.”* (38-årig kvindelig chefkonsulent fra Hewlett-Packard)

En anden medarbejder fra Hewlett-Packard udtrykker ligeledes, at han ikke selv har mulighed for at påvirke processen, og at han mener, at ansvaret for at sikre flytrafik på den miljømæssige mest hensigtsmæssige måde ligger i hænderne på flyselskaberne:

*”Nej, overhovedet ikke. Jeg vælger jo ikke om SAS flyver i en flyver der forurener mere eller mindre. Det er jo en transportvirksomhed og der må jeg jo forvente, at de transportvirksomheder opfører sig nogenlunde etisk, ellers vil jeg sige, så er det sgu transportvirksomhedernes eget problem... hvis SAS for eksempel har et fly, der sviner en helvedes masse, så skal de have et incitament til at tage det fly ud af drift. Det får jo*

*ikke mig lige pludselig til at sige, at jeg kun vil rejse kl. fem, fordi der er det det mindst forurenende fly der flyver. Jeg rejser, så jeg kan nå mest muligt på kortest mulig tid, og så er det lige godt, hvordan det gøres. Og hvis samfundet vil have det anderledes eller mindre forurening, så må det lægge pres på SAS.” (51-årig mandlig forretningsleder fra Hewlett-Packard)*

Ovenstående citat viser, hvordan nogle af medarbejderne hovedsageligt betragter den internationale arbejdsmobilitets miljøproblemer som noget, der knytter sig til transportsektoren og dens medlemmer i form af flyselskaberne og flyfabrikanterne. Flytrafikkens miljøproblemer betragtes i høj grad som et teknisk problem. Det vil sige, at problemerne ses løst ved at udskifte de mest forurenende fly med mere moderne fly, der forurener mindre. En del af flytrafikkens miljøproblemer knytter sig dog til væksten i flysektoren, et spørgsmål medarbejderne ikke forholder sig til. Generelt udtrykker medarbejderne i begge cases, at de selvfølgelig også har et medansvar i forhold til egne handlinger, men at de ikke føler, at deres handlinger generelt har nogen som helst betydning totalt set, og at løsninger på problemet derfor skal komme oppe fra. Medarbejderne betragter sig kun som en lille brik i et stort teknisk-institutionelt system og flyet går jo alligevel, om de er med det eller ej. En sådan opfattelse af individet som en lille brik i et større omkringliggende system genfindes også inden for sociologiske teorier såsom eksempelvis 'Large Technological Systems' (LTS). Her betragtes transportsystemer og transportformer som et stort sammenhængende institutionelt system, der via en 'teknologisk basis' i høj grad virker determinerende for vækstdynamikkerne inden for et sådant institutionelt system (Beckmann 2000:9-10). En medarbejder siger således følgende:

*”Jamen, det må være det internationale samfund, men det er også et individspørgsmål om man nu har brug for at rejse. På den anden side flyet går alligevel selv om man ikke sidder i det og så er det jo endnu værre, fordi så er det jo halvtomt...ha...ha...så det er lidt paradoksalt. Altså jeg vil ikke tage toget af miljømæssige årsager personligt, hvis min fami-*

*liesituation var anderledes, ville jeg måske overveje det. Men af praktiske hensyn, der er det tid, der er vigtigt, men altså det kunne da godt tænkes, at jeg ville tage toget til Bryssel for eksempel og sove, hvis ikke jeg havde en stor familie derhjemme og det allerede er problematisk at rejse så skal det helst være noget, der kan gøres så hurtigt som muligt.”* (40-årig kvindelig lektor fra Aalborg Universitet)

En ting, der er slående ved medarbejdernes fortællinger er, at de direkte adspurgt har vanskeligt ved at komme med alternative handlemuligheder eller forestille sig, at de i fremtiden kunne arbejde på en anderledes måde end de gør i dag - det vil sige med mindre internationale rejser. Kun enkelte medarbejdere har gjort sig konkrete forestillinger omkring forandringer. Nogle udtrykker, at de ikke har fantasien eller evnen til at forestille en anderledes fremtid, mens andre simpelthen ikke ønsker en anderledes udvikling og derfor ikke har viljen til det. Eksempelvis siger en medarbejder fra Hewlett-Packard om dette:

*”[...] Jeg ser ikke nogen løsning på problemet, fordi der er i virkeligheden ikke nogen, der bekymrer sig om problemet. Jo, altså luftfartselskaberne siger, at deres brændstof bliver mere miljøvenligt osv. osv. Men alle lufthavne i Europa er blevet udvidet i gennem de sidste 10 år og alle bekymrer sig om, at nu daler trafikintensiteten osv. Der er egentlig ikke nogen, der bekymrer sig om det modsatte, og det er da egentlig også skræmmende et eller andet sted. Man kan godt sige, nu hvor vi snakker om teknologien og hvad man kan bruge den til, hvorfor har vi ikke en diskussion om kunne vi ikke undgå de her rejser. Det er igen fordi de bliver opfattet som en del af hjulene, der kører. Det, at vi rejser meget, bliver betragtet som en succes.”* (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)

Den pågældende medarbejder ser på den måde flytrafikken som en del af den tilgængelighedsdiskurs, der har præget samfundet i moderne tid, hvor øget mobilitet ses som en vigtig forudsætning for øget vækst og velstand i samfundet. Dette skaber en gordisk knude bestående af

mobilitet på den ene side og øget belastning af miljøet på den anden, og en sådan knude er iflg. ovenstående vanskelig at løse. Ovenstående medarbejder peger på, at der mangler en offentlig debat om teknologiens mulighed for at afløse nogle af de fysiske rejser med fly. Spørgsmålet er dog, ud fra analyserne i de forudgående kapitler, om debat vil ændre på de mekanismer og betydningsmønstre, der er på spil.

## **Opsamling**

Gennemgangen i dette kapitel fokuserer på betydningen af virtuelle mobiliteter, herunder specielt videomødet i forhold til det fysiske møde face-to-face. Det er især realtidsteknologier som eksempelvis videomødet, der står direkte i et konkurrenceforhold til det fysiske møde. Et kendetegn ved den måde medarbejderne benytter de forskellige virtuelle mobiliteter, er, at de tjener forskellige formål i arbejdslivet og benyttes i forskellige arbejdssituationer. Gennemgangen viser dog også, at jo mere uformel dagsordenen en arbejdsmæssig situation har, jo mere foretrækker medarbejderne at kommunikere face-to-face og derved transformere deres mobilitetspotentiale til internationale arbejdsrejser. I arbejdsmæssige situationer, der har en mere formel dagsorden, og hvor behovet for samtidig tilstedeværelse derfor er mindre, synes videoteknologien dog i langt højere grad at kunne konkurrere med det fysiske møde. At face-to-face mødet ofte foretrækkes ved uformelle arbejdssituationer skyldes, at det fysiske møde har en række karakteristika, der er vanskelige at efterligne virtuelt. Som vist i de forudgående kapitler er medarbejdernes arbejdsliv og den internationale arbejdsrejse imidlertid i høj grad relateret til en række forskellige elementer, som er vanskelige at rumme inden for en formel dagsorden. Den internationale arbejdsrejse er som beskrevet i de forudgående kapitler relateret til en række forskellige funktioner og betydninger for arbejdslivet og det øvrige hverdagsliv, der bevirker, at videomødet i en række situationer fravælges på grund af den manglende evne til at håndtere uformelle arbejdssituationer. Behovet for uformel kommunikation via samtidig tilstedeværelse er dog ikke en på forhånd given størrelse, men konstrueres forskelligt fra medarbejder til medarbejder. Det betyder, at en række faktorer spiller ind - eksempelvis behovet for at skabe nye relationer i forhold til at håndtere arbejdslivets krav og forventninger,

men også en række af de andre mekanismer og betydninger beskrevet i de forudgående kapitler udøver en vigtig betydning for, hvordan den enkelte medarbejder konstruerer sit individuelle behov for at rejse i forbindelse med jobbet. Analysen viser dog også, at nogle medarbejdere fravælger at benytte videoteknologien på grund af nogle meget specifikke problemstillinger, der blandt andet retter sig mod manglende tekniske muligheder og direkte adgang til teknologien. Sådanne barrierer synes umiddelbart mulige at ændre, hvis det blev prioriteret. Medarbejderne vurderer forholdet mellem de virtuelle og fysiske mobilitetsformer forskelligt. Samlet set bidrager teknologierne, ifølge mange af de interviewede, til at skabe en mulighed for at skabe netværk over afstand og danner grundlaget for en sådan social praksis. Derfor bidrager virtuelle teknologier i høj grad også til at skabe grobunden for det fysiske møde. Det vil sige skaber grundlaget for, at der rent faktisk er noget at holde møde om.

Gennemgangen af medarbejdernes miljøforståelse viser, at medarbejderne generelt er positivt stemte over for miljøspørgsmål. Der er imidlertid stor forskel på, hvordan medarbejderne danner deres miljøforståelse, og hvordan de vurderer denne i forhold til deres egen praksis. En gruppe mener ikke, at flytransport er forbundet med klimaproblematikken overhovedet, mens andre på et overordnet diskursivt niveau erkender denne problemstilling, men mere eller mindre på et praktisk bevidsthedsniveau har skrevet problematikken ud af deres generelle miljøforståelse. Årsagen hertil kan især henføres til, at gruppen betragter flytrafikkens klimaproblemer som noget, der ligger uden for deres rækkevidde og som følge heraf ikke er noget de tænker over i det daglige eller prioriterer ud fra. Den enkelte medarbejder føler sig således som en lille brik i et stort system og føler, at egne handlinger og praksisser helt er frakoblet problemstillingen. Det er karakteristisk for begge grupper af medarbejdere, at de i stedet danner deres miljøforståelse omkring lokale og synlige problemstillinger. Det må her fremhæves, at en sådan lokal miljøforståelse står i kontrast til den internationale orientering og globale praksis, som mange af medarbejderne danner deres selvforståelse omkring. Miljøforståelsens indhold og skalaforhold kan således siges at være afkoblet medarbejdernes øvrige handlingshorisont. Uanset hvordan medarbejderne forholder



sig til klimaproblematikken og deres egen aeromobiliserede arbejdspraksis, så er det kendetegnende, at mange enten ikke har lyst til at forestille sig en anderledes fremtid, eller ikke ser nogen muligheder for forandring. Mange medarbejdere mener, at forandringerne må komme fra de ledende samfundsinstitutioner både nationalt og internationalt eller fra flysektoren selv. Selv har de på mange måder fralagt sig det personlige ansvar, fordi de enten ikke ønsker, eller ikke ser sig i stand til at reducere deres arbejdsmobilitet inden for rammerne af det nuværende arbejdsliv. Kapitel 6's pointer omkring, at nogle medarbejdere har skiftet til en strategi med et lavere antal årlige rejser og mere virtuel kommunikation som følge af familiestiftelse indikerer dog, at der ikke kun er tale om en strukturel nødvendighed, når medarbejderne ikke vurderer, at der er de store muligheder for i højere grad at benytte virtuelle kommunikationsformer. Forklaringen herfor skal sandsynligvis findes i en række af de mekanismer og betydningsmønstre, der knytter sig til arbejdsrejsen, og som blev analyseret i de forudgående kapitler. Et forhold jeg vender tilbage til senere i kapitel 10.

Efter den kvalitative analyse af de internationale arbejdsrejser hos medarbejderne på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard vender jeg mig i det efterfølgende mod afhandlingens kvantitative analysedel.









## Et aeromobiliseret arbejdsliv

- arbejdsrejsens udbredelse og kendetegn

*Jeg synes, undersøgelsen er tendentiøs [spørgeskemaet]. Der er en række spørgsmål, hvor man sagtens kan se, hvilken mening spørgeren har, og man kan levende forestille sig, hvilke provokerende artikler der kan blive resultatet af dette. Der er en række spørgsmål, hvor man er bange for at svare ærligt, fordi det ved en senere lejlighed kan blive brugt imod en selv, hvis arbejdsgiveren ønsker at opnå indsigt i forskningsgruppens arbejde. Jeg og andre med mig må derfor insistere på fuld diskretion.*

Mandlig professor fra Aalborg Universitet som spons på det udsendte web-spørgeskema

### Prolog

Dette kapitel udgør det første kapitel i den kvantitative del af afhandlingen. I de forudgående kapitler har sigtet i høj grad været i dybden at undersøge og forstå de mekanismer og betydningsmønstre, der ligger til grund for den internationale arbejdsmobilitet. I de næste to kapitler vil fokus i stedet være på at undersøge de internationale arbejdsrejser i bredden. Udgangspunktet for de efterfølgende analyser er et webbaseret spørgeskema, der er udsendt til alle medarbejdere i de to organisationer. Ét af formålene med spørgeskemaet er, som beskrevet i kapitel 2, at kortlægge medarbejdernes rejsemønstre. En sådan kortlægning har blandt andet til formål at udvælge interviewpersoner til de kvalitative interviews, der indgår som det primære datagrundlag i den forudgående analyse. Hensigten med spørgeskemaet er ligeledes i bredden at analysere, hvor udbredt fænomenet 'internationale arbejdsrejser' er blandt medarbejderne på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard, og hvad der generelt kendetegner rejsemønstrene i relation til destination, formål, transportvalg o.l. Samt i bredden at undersøge, hvilke holdninger medarbejderne generelt har til de internationale arbejdsrejser, og hvilken betydning og konsekvens rejserne ud fra med-

arbejdernes egne vurderinger har i forhold til arbejdsliv, hverdagsliv, miljø m.v. Spørgeskemaet fokuserer således også på andre dimensioner ved den internationale arbejdsmobilitet, end de emner som berøres i de kvalitative forskningsinterviews, idet spørgeskemaet selvstændigt forsøger at identificere forskellige mekanismer, der i den ene eller anden retning kan tænkes at påvirke medarbejdernes rejsehyppighed, så den øges/mindskes. Eksempelvis ferie-/familieaktiviteter, bonusordninger, terrorangrebet 11. september 2001, videoteknologien m.v. Nogle emner behandles således både i interviewene og spørgeskemaet, mens andre kun medtages i den ene af dataindsamlingsmetoderne. Fordelingen af emner mellem de to undersøgelsesmetoder bygger dels på en pragmatisk vurdering omkring, at det ikke var muligt at medtage alle emner i begge undersøgelser, da der er grænser for, hvor lang tid hver enkelt respondent vil bruge på at deltage i undersøgelsen, dels på en vurdering af, hvilken af metoderne der bedst egner sig til at belyse et givent emne med udgangspunkt i den type af viden, metoden producerer (Andersen 1999:41).

Det webbaserede spørgeskema er udarbejdet og selve undersøgelsen gennemført i efteråret 2002 umiddelbart før interviewundersøgelsen blev igangsat, så der er ikke tale om, at de i spørgeskemaet stillede spørgsmål skal ses som resultatet af de kvalitative undersøgelser. Inspirationen til både de kvalitative og kvantitative undersøgelser er hentet fra afhandlingens teoretiske del, som er gennemgået og opstillet i kapitel 2 og kapitel 3. Desuden har jeg konkret i forhold til holdnings-spørgsmålene også ladet mig inspirere af M. Jensen (2001), Hochschild (1997) samt T. Nielsen (2002). Fra starten af arbejdet med afhandlingen har jeg også løbende diskuteret fænomenet internationale arbejdsrejser med andre forskere, praktikere, kollegaer og venner omkring forskellige vinkler på fænomenet: 'internationale arbejdsrejser'. Desuden gennemførte jeg vinteren 2001/2002 en pilotundersøgelse blandt to forskellige grupper af medarbejdere. Den ene gruppe bestod af kollegaer fra Aalborg Universitet, mens den anden gruppe bestod af forskellige venner og bekendte ansat i den private sektor. Begge grupper er kendetegnet ved, at de engang imellem foretager arbejdsrejser til udlandet. Formålet med pilotundersøgelsen var at teste relevansen af spørgeskemaets tematikker på to grupper af individer, der hver især har ligheder

med medarbejderne på henholdsvis Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard. Pilotundersøgelsen gav ligeledes deltagerne muligheden for at reflektere over spørgeskemaet og give kommentarer hertil. De erfaringer, som jeg indhentede gennem pilotundersøgelsen, blev efterfølgende brugt til at justere og gennearbejde spørgeskemaet, inden det var klar til den endelige udsendelse.

Spørgeskemaet indeholder konkret en række forskellige typer af spørgsmål, der har til hensigt at belyse forskellige aspekter ved den internationale arbejdsmobilitet. Disse kan inddeles i følgende hovedgrupper:

- **Medarbejdernes udførte arbejdsrejser inden for det sidste år**

Denne gruppe af spørgsmål er rettet mod at kortlægge de internationale arbejdsrejser, som medarbejderne fra Aalborg Universitet og Hewlett-Packard har udført. Medarbejderne er i spørgeskemaet bedt om at indtaste oplysninger om hver enkelt arbejdsrejse udført i tidsrummet foråret 2001 til foråret 2002 med hensyn til destination og formål (spm 1-2).

- **Medarbejdernes transportmiddelvalg**

Disse spørgsmål omhandler, hvilke transportmidler medarbejderne benytter, samt hvilke elementer de lægger vægt på, når de vælger transportmiddel på henholdsvis korte og lange internationale arbejdsrejser. Samt sigter mod at afdække i hvor høj grad medarbejderne selv har indflydelse på rejsehyppigheden (spm 3-6).

- **Familie-, ferie- og fritidsaktiviteters relation til arbejdsrejsen**

Disse spørgsmål fokuserer på, i hvilken udstrækning medarbejderne kobler ikke-arbejdsræssige aktiviteter til deres internationale arbejdsrejser. Ligesom de fokuserer på, i hvor høj grad medarbejderne rejser i samarbejde med kollegaer, samarbejdsrelationer, venner, familie o.l. (spm 7-11).

- **11. september, bonusordninger og videomøder som mobilitets-skabende/begrænsende faktorer**

Spørgsmål herunder omhandler, hvilken betydning ovenstående



emner har i forhold til henholdsvis at generere/reducere medarbejdernes internationale rejseaktivitet (spm 12-17 og spm 23).

- **Medarbejdernes holdninger til international arbejdsmobilitet, arbejdsliv, hverdagsliv og miljøspørgsmål**

Denne gruppe af spørgsmål retter sig imod medarbejdernes holdninger og vurderinger af en række udsagn omkring internationale arbejdsrejser, arbejdsliv, hverdagsliv og miljøspørgsmål samt forholdet imellem disse tematikker (spm 18-20).

- **Baggrundsspørgsmål**

Endelig stilles der en række spørgsmål om medarbejdernes personlige forhold som køn, alder, civilstand, antal børn, stilling og indkomst (spm 24-30).

I nærværende kapitel vil jeg efterfølgende gennemgå og analysere resultaterne fra spørgeskemaet i forhold til de forskellige spørgsmålskategorier på nær kategorien om medarbejdernes holdninger til international arbejdsmobilitet, arbejdsliv, hverdagsliv og miljøspørgsmål. Disse gennemgås særskilt i kapitel 9. I kapitlet gennemgås først, hvad der kendetegner de internationale arbejdsrejser med hensyn til destination, formål og transportvalg samt medarbejdernes individuelle indflydelse herpå. Dernæst analyseres, hvilke medarbejdere der typisk foretager arbejdsrejserne i de to organisationer. Efterfølgende ses der nærmere på, i hvilken udstrækning medarbejderne involverer ikke-arbejdsmæssige aktiviteter traditionelt relateret til ferie, afspadsering, fritid og familie, når de rejser internationalt. Afslutningsvist gennemgås, hvordan en række forskellige elementer indvirker på medarbejdernes rejseaktivitet og kapitlet afsluttes med en vurdering af de miljømæssige komplikationer, der knytter sig til arbejdsrejserne på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard via et konkret beregningseksempel.

I bilag B findes en oversigt over det udsendte webspørgeskema, og i bilag C er placeret en række tabeller, som der løbende refereres til i nærværende kapitel. Sidstnævnte inddeling udtrykker alene et ønske om at øge læsevenligheden. Yderligere skal det bemærkes, at der i forhold til medarbejdernes afgivne svar er en vis skævhed i materialet, idet der er

betydeligt flere respondenter, som har besvaret undersøgelsen på Aalborg Universitet end hos Hewlett-Packard. Dette skyldes, dels at der på universitetet er betydeligt flere ansatte end hos Hewlett-Packards to danske afdelinger, dels en lidt højere svarprocent på universitetet. Konkret betyder dette, at spillerummet for tilfældige udsving er større hos Hewlett-Packard end på Aalborg Universitet. Der vil i tolkningen af datamaterialet i det efterfølgende løbende blive taget hensyn til og reflekteret over en sådan skævhed.

### **At rejse er at arbejde - aeromobilitet som en del af jobbet**

I kapitel 5 blev det vist, hvordan medarbejdernes internationale arbejdsmobilitet udspiller sig inden for rammerne af forskellige korridorer, der materielt udspændes af forskellige infrastrukturelle anlæg. Spørgsmålet er, hvad der generelt kendetegner medarbejdernes internationale mobilitetsmønstre inden for korridorerne. Hvor meget rejser medarbejderne til udlandet i forbindelse med jobbet? Hvilke transportmidler benytter de? Hvor mange dage om året er medarbejderne 'på farten', og i hvor høj grad har de selv indflydelse på dette? I det efterfølgende afsnit vil sådanne spørgsmål blive analyseret.

I alt har 193 medarbejdere hos Hewlett-Packard valgt at besvare det udsendte spørgeskema, ud af de i alt 650-700 ansatte<sup>1</sup>, hvilket samlet set giver en svarprocent på omkring 30%. Ud af de medarbejdere, som har deltaget i undersøgelsen hos Hewlett-Packard, har 75% foretaget udenlandske arbejdsrejser inden for det sidste år. Den medarbejder på virksomheden, som hyppigst foretager arbejdsrejser, har rejst 43 gange til udlandet inden for det sidste år, mens 49 medarbejdere overhovedet ikke har foretaget arbejdsrejser. I gennemsnit har hver af medarbejderne inden for det sidste år foretaget 3,8 internationale arbejdsrejser. Ledelsen hos Hewlett-Packard skønner, at cirka 350 ud af de 700 medarbejdere årligt foretager udenlandske arbejdsrejser, hvilket betyder, at undersøgelsen fanger lidt under halvdelen af dem som har udenlandsk

---

1 Da jeg ikke selv har haft adgang til medarbejdernes e-mails hos Hewlett-Packard, har det ikke været muligt præcist at fastslå, hvor mange medarbejdere der var ansat ved udsendelsen af spørgeskemaet. Medlemmer af direktionen skønner dog, at der var cirka 650-700 medarbejdere, der modtog spørgeskemaet i organisationen.

rejseaktivitet. Det betyder, at der er en overrepræsentation af medarbejdere i datamaterialet, der foretager arbejdsrejser, idet andelen af arbejdsrejser er 75% blandt de, som har svaret, mens det ligger på 50% blandt alle organisationens ansatte som helhed. Omvendt synes undersøgelsen dog heller ikke helt at fange alle de medarbejdere, som rejser hyppigst i organisationen<sup>2</sup>, hvilket blandt andet kan forklares ved, at jo flere rejser, medarbejderen har udført, jo mere tidskrævende er det at indtaste de udførte arbejdsrejser, hvilket kan betyde, at nogle med mange rejser sandsynligvis er faldet fra på grund af tidsfaktoren.

På Aalborg Universitet har cirka 550 ud af i alt 1200 medarbejdere besvaret undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 46%. Generelt må svarprocenten i de to cases således betragtes som tilfredsstillende, eftersom Næss & Jensen (2005) peger på, at de i to forskellige transportstudier, der også inkluderede spørgeskema, fik en svarprocent på henholdsvis 34% og 24%, mens et tilsvarende amerikansk transportstudie med spørgeskema opnåede en svarprocent på 11% af bruttoudvalget (ibid.). Af de medarbejdere, der har besvaret undersøgelsen på Aalborg Universitet, har 69% foretaget én eller flere arbejdsrejser til udlandet inden for det sidste år, og i gennemsnit har medarbejderne foretaget 2,0 udenlandske arbejdsrejser, og den medarbejder, der har rejst hyppigst inden for det sidste år, har 22 gange været af sted på en rejse, mens 169 af medarbejderne på Aalborg Universitet slet ikke har foretaget nogen rejser til udlandet. På grund af Aalborg Universitets decentrale organisering er det ikke muligt centralt fra ledelsen at skønne, hvor mange af medarbejderne, der jævnligt rejser i forbindelse med jobbet.

Det internationale rejsemønster er, som det fremgår af figur 8.1, forskelligt de to organisationer imellem. Hewlett-Packard er som vist i kapitel 4 organiseret via en multinational struktur på tværs af landegrænser og traditionelle organisatoriske afgrænsninger. Medarbejdernes internationale rejsemønstre er således blandt andet resultatet af virksomhedens geografiske og forretningsmæssige inddeling. Virksomheden er på alle niveauer inddelt efter de forskellige forretnings-

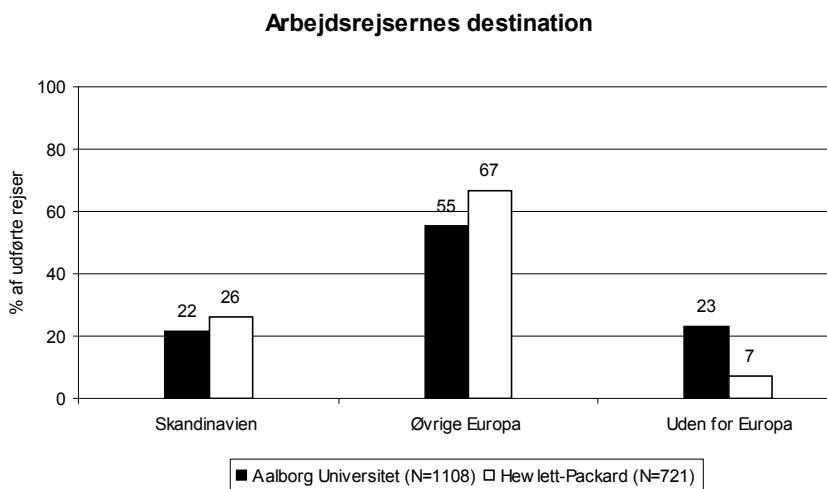
---

2 At tallet, for de medarbejdere der årligt foretager 20 arbejdsrejser eller mere, skønnes at være lavere end det reelle tal skyldes, at jeg også har forelagt antallet af medarbejdere med mere end 20 årlige arbejdsrejser for et medlem af direktionen, der vurderer, at dette tal er i underkanten.

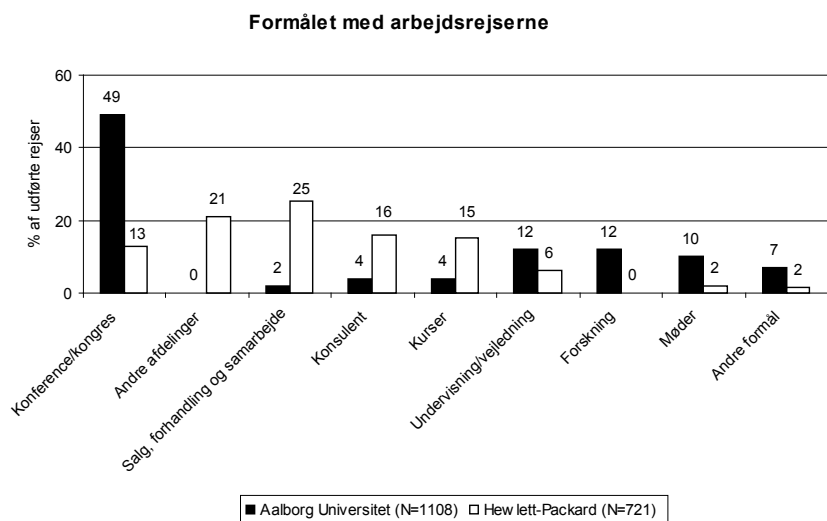
områder, som organisationen beskæftiger sig med, ligesom den er ind-delt i en række geografisk afgrænsede regioner. Inddelingen i regioner ses blandt andet ved, at hovedparten af arbejdsrejserne i virksomhederne har været rettet mod 'Øvrige Europa' (67%) efterfulgt af 'Skandinavien' (26%), mens kun 7% af det samlede antal rejser har været til destinationer 'Uden for Europa'. Som det fremgår af figur 8.2, kan ind-delingen i forskellige tværnationale forretningsområder også ses på, at det næsthøypigste rejseformål er interne rejser til 'Andre afdelinger' i virksomheden (21%), der følger lige efter arbejdsrejser i forbindelse med 'Salg, indkøb og forhandlinger' (25%). Det tredje høypigste formål er rejser relateret til 'Konsulentarbejde' (16%). Der er som beskrevet i kapitel 4 tale om, at den enkelte medarbejder har ansvaret for eller arbejder inden for et bestemt forretningsområde på tværs af lande og afdelinger inden for den enkelte region. Organisationens opstiller årligt indtjeningsmål for medarbejderne, og de er derfor nødt til hele tiden selv at opsøge arbejdsopgaver for at kunne nå de opstillede målsætninger. Det er således i udstrakt grad op til den enkelte medarbejder selvstændigt at finde arbejdsopgaver og projekter at deltage i inden for organisationen. Er der ingen arbejdsopgaver nationalt, søger medarbejderne på grund af kravet om de individuelle indtjeningsmål efter job andre steder inden for den region, de internationalt er tilknyttet, hvilket sker via et internt jobmarked. Udstrækningen af Hewlett-Packards internationale arbejdsrejser knytter sig derfor hovedsageligt på grund af regionaliseringen til de skandinaviske og europæiske lande, mens arbejdsrejser uden for Europa er mere sjældne og er især rettet mod deltagelse i konferencer og kongresser (se bilag C figur c.9).

Modsat Hewlett-Packards regionaliserede rejsemønstre rejser medarbejderne på Aalborg Universitet til langt flere forskellige destinationer og har på en global skala et mere spredt rejsemønster. På Aalborg Universitet er der betydeligt flere arbejdsrejser, der har haft et mål 'Uden for Europa' (23%), mens flertallet er til 'Øvrige Europa' (55%), og den mindste del af rejserne er afholdt inden for 'Skandinavien' (22%). En af forklaringerne på denne forskel mellem de to organisationer er, at Aalborg Universitet ikke som Hewlett-Packard er organiseret omkring en regionaliseret multinational struktur med internationale afdelinger som potentielt mål for medarbejdernes rejseaktivitet. Der stilles som be-

skrevet i kapitel 4 en række krav til den enkelte medarbejder omkring international publicering, formidling og netværksdeltagelse. Generelt fungerer Aalborg Universitet dog i høj grad via en decentral struktur, hvor det er op til den enkelte medarbejder, hvordan vedkommende vil håndtere de overordnede krav, der stilles til jobbet som akademiker. Her er medarbejderne især afhængig af netværksrelationer og samarbejdsrelationer på en global skala. Det er meget forskelligt fra medarbejder til medarbejder, hvordan kontakter og relationer skabes og vedligeholdes, hvilket medvirker til et mere tilfældigt og spredt rejsemønster sammenlignet med Hewlett-Packard. At de formidlingsmæssige og netværksorienterede aktiviteter er vigtige elementer for at kunne håndtere de krav, der stilles til en universitetsmedarbejder, ses ved, at det hyppigste formål er deltagelse i 'Konference og kongres' (49%) efterfulgt af 'Forskning' (12%) samt 'Undervisning og vejledning' (12%) på de næste pladser. Specielt deltagelse i kongres og konference spiller en vigtig rolle dels i forhold til internationalt at formidle og diskutere videnskabeligt arbejde med kollegaer, dels som 'arena' for netværksbygning og netværksskabelse. Som beskrevet i kapitel 4 leverer konferencer og kongresser rammen for det 'tilfældige møde' - et møde som den enkelte medarbejder på mange måder er afhængig af for at kunne overleve i jobbet og opnå succes. Her er det bemærkelsesværdigt, at konferencen og kongressen i langt de fleste tilfælde finder sted uden for et skandinavisk land (se bilag C figur c.8). Som det fremgår af figur c.8 i bilag C, er konference og kongres også på Aalborg Universitet det specifikke formål, der oftest rejses efter til lande uden for Europa.



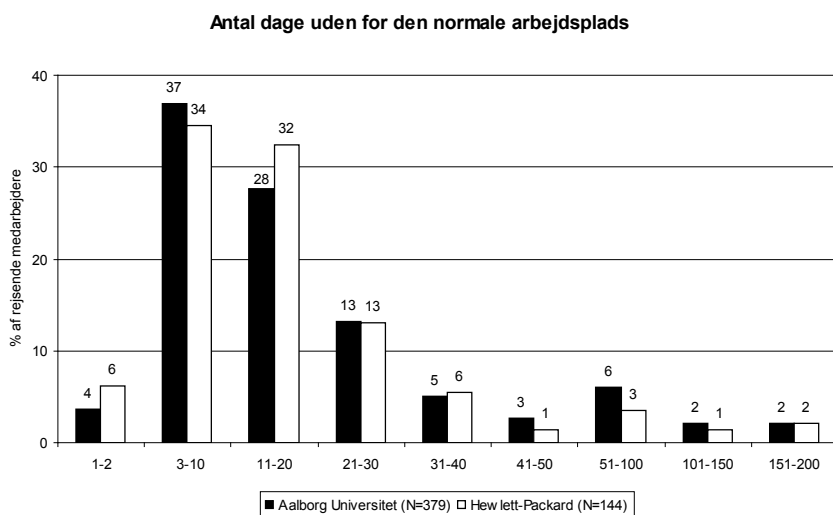
**Figur 8.1.** Medarbejdernes angivelse af arbejdsrejsernes destination (spm 2).



**Figur 8.2** Medarbejdernes angivelse af formålet med arbejdsrejserne (spm 2).

Nedenfor kan det ses, hvor mange arbejdsdage medarbejderne har opholdt sig uden for deres 'normale arbejdsplads' i forbindelse med internationale arbejdsrejser inden for det sidste år. Af tallene fremgår det, at 37% af medarbejderne på Aalborg Universitet og 34% hos Hewlett-

Packard har tilbragt 3-10 dage uden for arbejdspladsen i forbindelse med arbejde, mens 28% af medarbejderne på Aalborg Universitet, og 32% hos Hewlett-Packard har været væk fra arbejdspladsen 11-20 dage. Der er stort set det samme antal i de to organisationer, der har været væk 31-40 dage. Der er imidlertid 13% af medarbejderne på universitetet, der har været væk i mere end 41 dage, mens det tilsvarende tal hos Hewlett-Packard er på 7%. Tallene viser generelt, at lidt flere medarbejdere fra Aalborg Universitet oftere er væk i længere tid fra den normale arbejdsplads sammenlignet med Hewlett-Packard. At flere af medarbejderne på Aalborg Universitet generelt er længere væk skyldes formentlig, at en række af arbejdsrejserne på universitetet udføres som rejser, hvor medarbejderne opholder sig længere tid i udlandet hos et udenlandsk universitet eller anden samarbejdspartner.



**Figur 8.3.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet: 'Hvor mange dage har du sammenlagt inden for det sidste år tilbragt uden for din faste arbejdsplads i forbindelse med arbejdsrejser til udlandet?' (spm 7).

Selv om flyet på de lange rejser på tværs af kontinenter stort set ikke konkurrerer med andre reelle alternative transportformer, er det alligevel interessant at se nærmere på, hvilke transportformer medarbejderne benytter sig af på rejserne, idet der på de kortere rejser inden for specielt Nordeuropa findes en række alternativer i form af bil, tog og færge. Medarbejderne er derfor i spørgeskemaet blevet bedt om at angive det eller de transportmidler, som de har benyttet på den altovervejende del af arbejdsrejsen<sup>3</sup> (dog maksimalt 2).

Som det fremgår af figur 8.4 har flyet på 85% af de udførte internationale arbejdsrejser på Aalborg Universitet og 94% hos Hewlett-Packard været anvendt som det primære transportmiddel. På Aalborg Universitet har bil og tog/bus begge været benyttet på 6% af rejserne, mens færge tegner sig for 3%. Hos Hewlett-Packard har bilen været anvendt som det primære transportmiddel på 4% af rejserne, mens tog/bus har været benyttet på 2% af rejserne. Figur 8.5 illustrerer medarbejdernes angivelse af, hvilket sekundært transportmiddel der har været anvendt i forbindelse med de internationale arbejdsrejser. En stor del af medarbejderne har ikke opgivet/ikke benyttet et sekundært transportmiddel i forbindelse med deres arbejdsrejser<sup>4</sup>. På Aalborg Universitet har tog/bus været anvendt som det hyppigste sekundære transportmiddel (23%) efterfulgt af bilen (14%). Hos Hewlett-Packard er det hyppigst anvendte sekundære transportmiddel bilen med 38%, mens tog/bus har været anvendt i 10% af de udførte rejser.

Det billede der tegner sig er altså, at flyet udgør det mest anvendte primære transportmiddel for medarbejderne. Hos Hewlett-Packard er bilen ofte anvendt som det sekundære transportmiddel efterfulgt af toget, mens det på Aalborg Universitet forholder sig omvendt. På Aalborg Universitet er der dog lidt færre flyrejser og lidt flere rejser med bil, tog/bus og færge. Dette indikerer sandsynligvis, at nogle medarbejdere på Aalborg Universitet hyppigere vælger et andet transport-

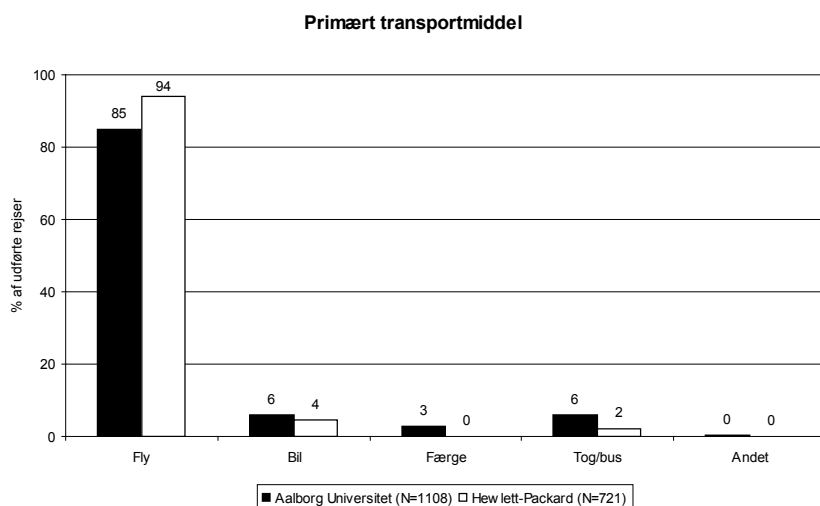
---

3 Det primære transportmiddel er i undersøgelsen defineret som det transportmiddel, der er anvendt på mere end halvdelen af arbejdsrejsen og det sekundære transportmiddel, som det der er anvendt på mere end 10% af den tilbageleste rejseafstand.

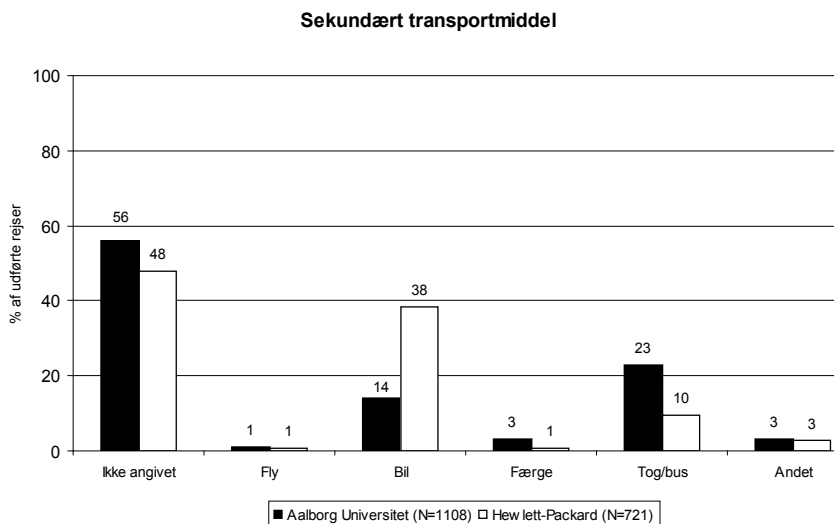
4 Dette skyldes formentlig, at en række af medarbejderne har valgt kun at anføre det vigtigste transportmiddel af tidsmæssige årsager.



middel til rejser fra Danmark rettet mod de geografisk nærtliggende dele af Norge, Sverige og Tyskland. Ser man på det samlede billede af transportvalget, er det dog flyet, som beskrevet i kapitel 5, der udgør det dominerende transportmiddel, når medarbejderne foretager en international arbejdsrejse.



**Figur 8.4.** Medarbejdernes angivelse af det primære anvendte transportmiddel i forbindelse med arbejdsrejser (spm 3).



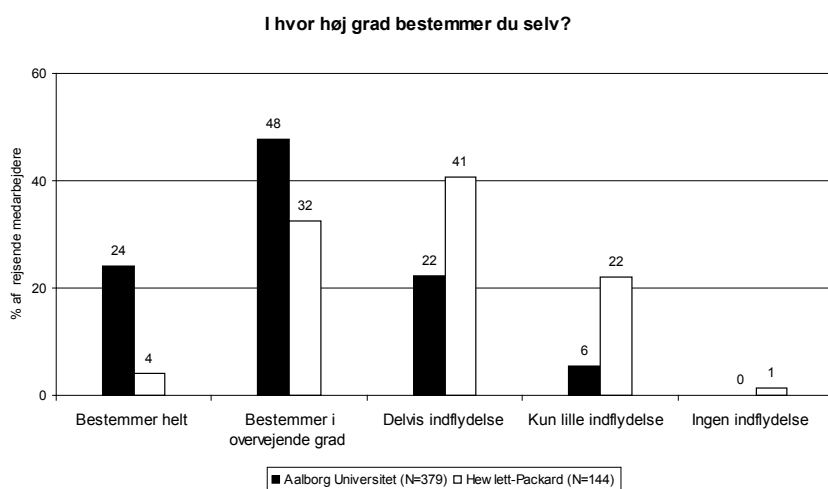
**Figur 8.5.** Medarbejdernes angivelse af det sekundære transportmiddel i for-

bindelse med arbejdsrejser (spm 3).

Som vist i kapitel 4 er der tale om, at medarbejderne stilles over for krav om at være mobile og fleksible. Et interessant spørgsmål er imidlertid, hvor meget indflydelse den enkelte medarbejder har i forhold til at tilrettelægge arbejdsrejserne og hyppigheden heraf. I indledningen af afhandlingen blev det beskrevet, hvordan arbejdsrejsen traditionelt har været betragtet som et resultat af arbejdsgiverens krav og ønske til den enkelte medarbejder, mens turistrejsen modsat er relateret til den del af hverdagslivet, der ligger uden for rammerne af det organiserede arbejdsliv. Det, som adskiller arbejdsrejsen fra turistrejsen, er i denne sammenhæng især graden af selvbestemmelse (se eksempelvis Urry 1990:2-3 eller Davidson 1994:3-4). Den kvalitative analyse viste imidlertid, at medarbejderne har en betydelig indflydelse på arbejdsrejsens udformning og udførelse.

For at belyse spørgsmålet yderligere er medarbejderne i undersøgelsen blevet spurgt, hvor stor indflydelse de selv har på, hvor ofte de foretager en rejse i forbindelse med arbejdet. Medarbejderne er, som det fremgår af figur 8.6, konkret blevet bedt om at vurdere, i hvor høj grad de selv bestemmer hyppigheden af deres internationale arbejdsrejser på en skala gående fra 'bestemmer helt selv' til 'har ingen indflydelse'. Hos medarbejderne fra Hewlett-Packard svarede kun 4%, at de 'bestemmer helt', 32% 'at de i overvejende grad selv bestemmer', mens 41% angav 'at de delvist har indflydelse' på hyppigheden. Endelig svarede 22% af medarbejderne, at de 'kun har en lille indflydelse' på, hvor ofte de rejser i forbindelse med jobbet. På Aalborg Universitet svarer 24% af medarbejderne, at de 'helt selv bestemmer', 48% svarer 'at de i overvejende grad selv bestemmer' og 22%, at de har 'delvis indflydelse', mens kun 6% svarer 'at de kun har en lille indflydelse'. Samlet set indikerer tallene, at medarbejderne generelt har en betydelig indflydelse på, hvor hyppigt de foretager internationale arbejdsrejser, selvom langt fra alle kan vælge frit. Et sådant resultat synes at understøtte specielt konklusionerne i kapitel 6 om, at medarbejderne takler den internationale mobilitet vidt forskelligt. Arbejdsrejsen må således ikke, som vist i den kvalitative analyse, alene ses som et udtryk for arbejdsgiverens krav til medarbejderne om, at de skal rejse så og så me-

get for at udføre deres arbejde tilfredsstillende, men skabes gennem en proces, hvor medarbejdernes individuelle ønsker, krav, muligheder og prioriteter også spiller en vigtig rolle for den måde, hvorpå det enkelte individ konstruerer og udfører sin arbejdsmobilitet. Ovenstående tal indikerer også, at medarbejderne på Aalborg Universitet sammenlignet med Hewlett-Packards har et større mobilitetsråderum, som kommer til udtryk ved, at en højere andel af medarbejderne på universitetet angiver, at de helt selv bestemmer i forhold til den internationale arbejdsmobilitet. Et forhold der gør, at medarbejderne på universitetet også har bedre mulighed for at tilrettelægge de internationale arbejdsrejser ud fra egne ønsker og præferencer.



**Figur 8.6.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet: 'I hvor høj grad bestemmer du selv hyppigheden af din rejseaktivitet til udlandet i forbindelse med dit job?' (spm 6).

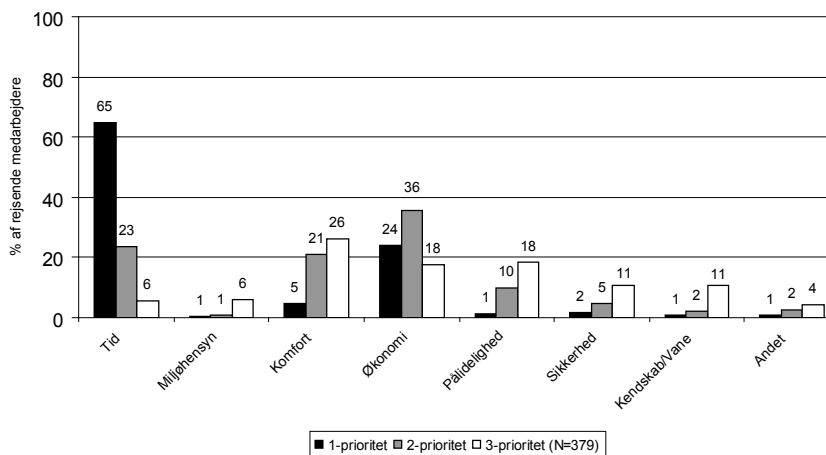
### Når tiden er vigtig!

Undersøgelsen har også fokuseret på, hvilket handlingsrationale medarbejderne agerer efter, når de foretager en rejse. For at afdække et sådant perspektiv blev medarbejderne bedt om at rangere en række forskellige parametre med udgangspunkt i, hvad der har en betydning, når de skal vælge transportmiddel. Disse parametre var tid, miljøhensyn, komfort, økonomi, pålidelighed, sikkerhed, kendskab/vane og andet. Medarbejderne skulle rangere tre af disse temaer i prioriteret

rækkefølge ud fra, hvilke de anser som vigtigst. For at klarlægge, om der er forskellige handlingsrationaler på spil ved kortere arbejdsrejser, hvor der er bedre mulighed for at vælge et andet transportmiddel, blev medarbejderne bedt om at angive deres prioriterede handlingsrationaler både i forhold til korte internationale arbejdsrejser (rejser mindre end 600 km) såvel som lange internationale rejser (rejser over 600 km).

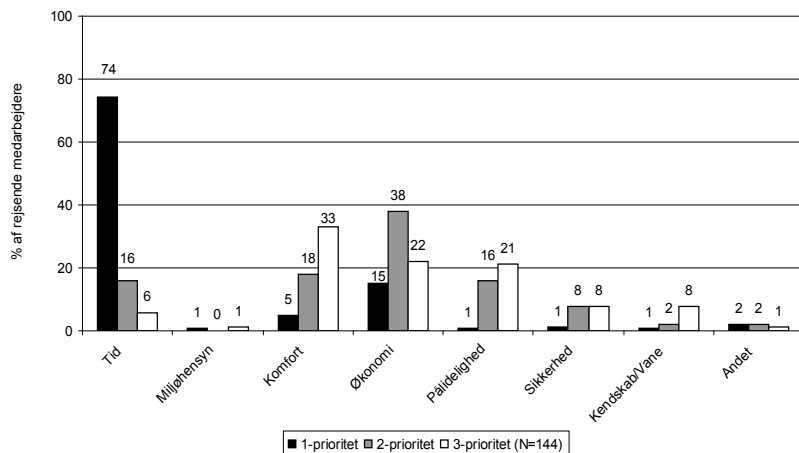
Figur 8.7 og figur 8.8 illustrerer de forskellige elementer, som medarbejderne på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard har angivet, er vigtige prioriteter, når de foretager en international arbejdsrejse over 600 km. I begge organisationer er tid den absolut vigtigste parameter, når medarbejderne skal vælge transportmiddel. På Aalborg Universitet angiver 65% af medarbejderne tid som det vigtigste handlingsrationale, mens 74% hos Hewlett-Packard anfører dette som første prioritet. I begge organisationer er den vigtigste anden prioritet økonomi og den vigtigste tredje prioritet er komfort. Både på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard spiller miljø kun en rolle for en lille gruppe af medarbejdere som første, anden eller tredje prioritet, når de skal vælge transportform. Sikkerhed spiller også kun en rolle for en lille gruppe af medarbejderne i de to organisationer, hvilket må siges at være overraskende, eftersom undersøgelsen er gennemført under ét år efter, at terrorangrebet 11. september 2001 fandt sted.

**Prioriteter ved valg af transportmiddel, Lange rejser, Aalborg Universitet**



**Figur 8.7.** Medarbejderne på Aalborg Universitets svar på spørgsmålet: 'Hvilke parametre lægger du primært til grund, når du skal vælge transportmiddel i forbindelse med dine arbejdsrejser til udlandet ved rejser over 600 km? Angiv første, anden og tredje prioritet, der ikke må være sammenfaldende' (spm 5A).

**Prioriteter ved valg af transportmiddel, Lange rejser, Hewlett-Packard**



**Figur 8.8.** Medarbejderne hos Hewlett-Packards svar på spørgsmålet: 'Hvilke parametre lægger du primært til grund, når du skal vælge transportmiddel i forbindelse med dine arbejdsrejser til udlandet ved rejser over end 600 km? An-

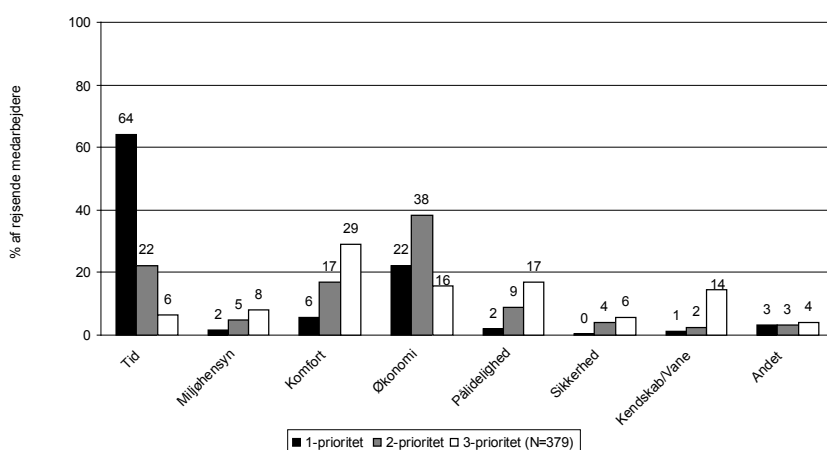
giv første, anden og tredje prioritet, der ikke må være sammenfaldende' (spm 5A).

Figur 8.9 og figur 8.10 viser medarbejdernes prioriteringer på rejser under 600 km. Der tegner sig stort set det samme billede som ved de lange internationale arbejdsrejser. På Aalborg Universitet peger 64% af medarbejderne på tid som den vigtigste parameter, når de skal vælge transportmiddel og hos Hewlett-Packard er tallet tilsvarende 72%. Som anden prioritet peger medarbejderne hos de to organisationer på økonomi, mens tredje prioritet er komfort. Der tegner sig altså ikke et væsentlig anderledes billede på de korte rejser sammenlignet med de prioriteringer, medarbejderne foretager på lange de internationale arbejdsrejser. Miljø og sikkerhed prioriteres også her kun af en minoritet af medarbejderne. Det skal dog her nævnes, at miljø spiller en endnu mindre rolle ved rejser over 600 km, hvilket er et forventeligt resultat, da alternative transportmidler til flyet oftest vil indebære et betydeligt forøget tidsforbrug, når afstandene forholdsvis er længere.

Tid er, som vist i kapitel 5, indlejret i korridorernes indre logik som et af de vigtigste handlingsrationaler. Medarbejdernes angivelse af tid som den dominerende faktor ved transportvalg rummer sandsynligvis her en dobbelt betydning. For det første er tiden kvantitativt vigtig for medarbejderne, idet de dagligt har en mængde af tid til rådighed og mødes med krav fra både arbejdet, familien og fritiden, som de skal håndtere inden for den mængde af tid, de kvalitativt har til rådighed i hverdagen. For medarbejderne i de to organisationer er der tale om, at deres forskellige forpligtigelser i nogle situationer er relateret til forskellige geografiske steder, som afstandsmæssigt ligger langt fra hinanden. Medarbejderne vælger derfor at betjene sig af flyet som redskab til at få hverdagslivets 'tidskabale' til at gå op, sådan at det hænger sammen på en fornuftig måde, inden for den mængde af tid, der dagligt er til rådighed for den enkelte. At tid angives som et vigtigt rationale kan dog sandsynligvis også forklares med, at tiden i det moderne samfund på et diskursivt niveau er et dominerende handlingsrationale. I det moderne samfund er det på mange måder positivt ladet at have travlt; at være i bevægelse. Tidsrationalet fungerer således også som en selektionsmekanisme mellem dem, som er med, dem som har travlt og for

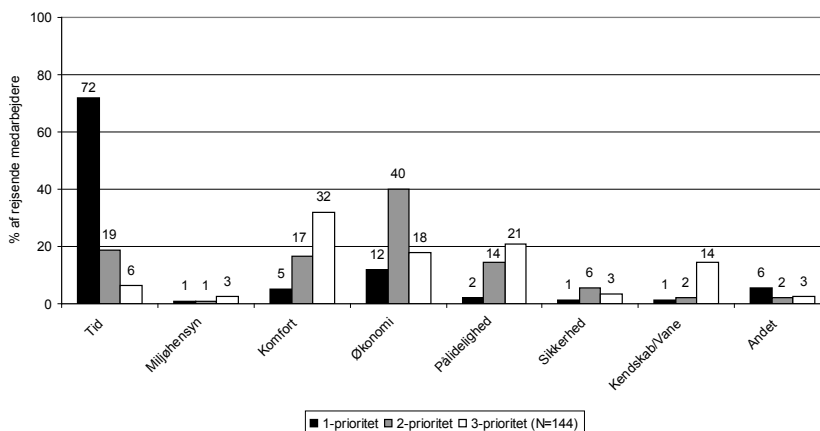
hvem tid er en knap ressource, og så dem der står uden for, dem som ikke skal nå noget, og som har alt for megen tid til overs. 'At løbe efter tiden' udtrykker således, som en medarbejder beskrev det i kapitel 6, et vigtigt handlingsrationale, der på den ene side rummer, at medarbejderne kvantitativt mangler tid i forhold til de opgaver, de dagligt skal mestre, og på den anden side fungerer som markør for, at den enkelte medarbejder ikke er ekskluderet, men er en del af arbejdsmarkedet. Tid kan således, som beskrevet i kapitel 6 rumme en række kvalitativt forskellige betydninger for det enkelte individ.

**Prioriteter ved valg af transportmiddel, Korte rejser, Aalborg Universitet**



**Figur 8.9.** Medarbejderne på Aalborg Universitets svar på spørgsmålet: 'Hvilke parametre lægger du primært til grund, når du skal vælge transportmiddel i forbindelse med dine arbejdsrejser til udlandet ved rejser under 600 km? Angiv første, anden og tredje prioritet, der ikke må være sammenfaldende' (spm 5A).

Prioriteter ved valg af transportmiddel, Korte rejser, Hewlett-Packard



**Figur 8.10.** Medarbejderne hos Hewlett-Packards svar på spørgsmålet: 'Hvilke parametre lægger du primært til grund, når du skal vælge transportmiddel i forbindelse med dine arbejdsrejser til udlandet ved rejser under 600 km? Angiv første, anden og tredje prioritet, der ikke må være sammenfaldende' (spm 5A).

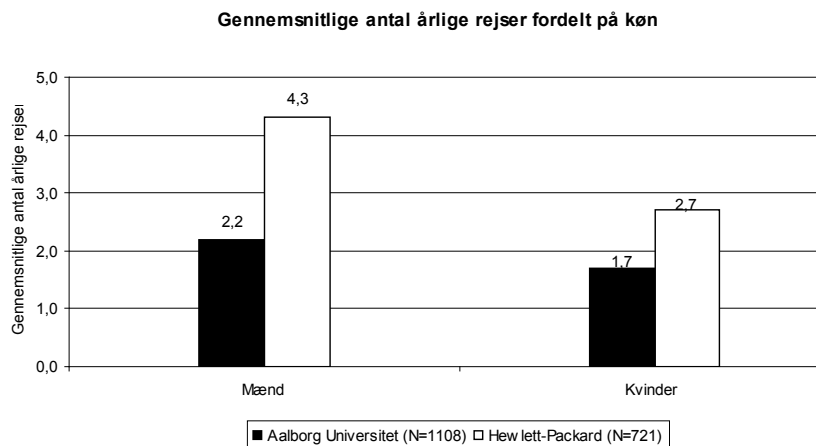
## Profil af en arbejdsrejsende

Spørgsmål er nu, hvad der generelt kendetegner de medarbejdere, der rejser hyppigst inden for de to organisationer i forhold til køn, stilling, civilstand o.l.? Kan sådanne forklaringstyper medvirke til at øge forståelsen af, hvilke mekanismer der relaterer sig til de internationale arbejdsrejser?

Gennemsnitligt betragtet rejser mændene mest i begge organisationer, som det fremgår af figur 8.11. På Aalborg Universitet har de mandlige medarbejdere i gennemsnit foretaget 2,2 rejser til udlandet, mens de kvindelige medarbejdere i gennemsnit har foretaget 1,7 rejser inden for det sidste år. Tilsvarende har de mandlige medarbejdere hos Hewlett-Packard gennemført 4,3 arbejdsrejser, mens de kvindelige medarbejdere har udført 2,7 rejser. Der kan være flere forklaringer på, at mænd rejser mere end kvinder. En forklaring kan være, at der generelt findes flere mandlige ledere eller mellemledere, og at disse stillingskategorier sandsynligvis rejser mere end medarbejdere, der ikke besidder et ledelsesmæssigt ansvar. Ligeledes kan tallene dog også dække over, at mænd generelt har mere lyst til at rejse, og at rejsen har en større



betydning for mænds selvforståelse omkring arbejde og identitet end for kvinder.

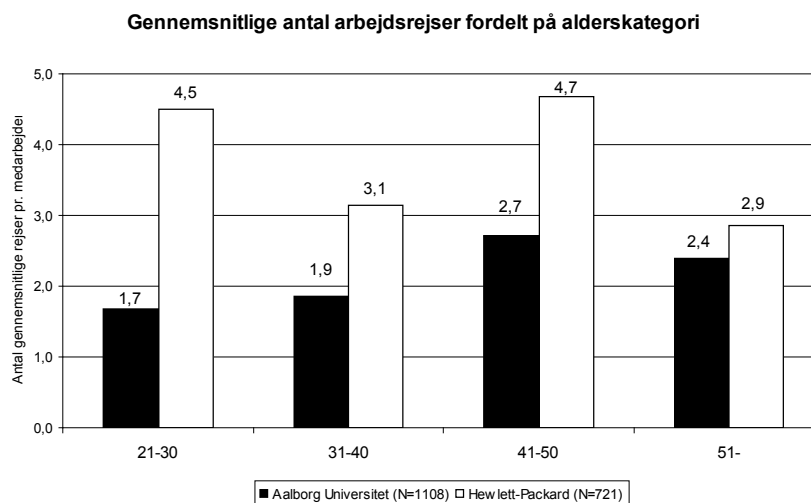


**Figur 8.11.** Det gennemsnitlige antal årlige rejser fordelt på køn på henholdsvis Aalborg Universitet og Hewlett-Packard (beregnet på baggrund af spm 2 og spm 25).

Figur 8.12 illustrerer det gennemsnitlige antal årlige arbejdsrejser fordelt på alderskategori. Der tegner sig et lidt forskelligt billede på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard. Hos medarbejderne fra Hewlett-Packard er rejseaktiviteten næsthøjest i aldersgruppen 21-30 år (4,5 rejser i gennemsnit pr. år) og højest i aldersgruppen 41-50 år (4,7 rejser i gennemsnit pr. år). Aldersgruppen 31-40 år har det næstlaveste antal gennemsnitlige arbejdsrejser (3,1 rejser i gennemsnit pr. år), mens gruppen fra 51 og frem har det laveste antal (2,9 rejser i gennemsnit pr. år). Hos Hewlett-Packard er det således medarbejdere i 20'erne og 40'erne, der rejser hyppigst, mens det er medarbejdere i 30'erne og fra 50 år og frem, der rejser mindst. En mulig forklaring herpå er, at medarbejderne rejser en del i starten af deres karrierer for at bygge netværk, og fordi mange har muligheden for at rejse, da de endnu ikke har stiftet familie. Typisk får personer med en livsstilsprofil som medarbejderne fra Hewlett-Packard børn i slutningen af 20'erne og starten af 30'erne, hvilket betyder, at medarbejderne neddrog deres rejseaktivitet, mens børnene er små, og optrapper den igen, når de er blevet større. At rej-

seaktiviteten falder fra 50 år og frem kan blandt andet forklares ved to forskellige forhold. For det første, at medarbejderne i denne alderskategori er nået et karrieretrin, hvor der er et større individuelt råderum eksempelvis som ledere. De har opbygget de netværk og relationer, der er nødvendige og kan klare meget via virtuelle kommunikationsformer. Nogle er måske tillige mætte af arbejdsrejserne og fravælger dem derfor i stigende omfang, som de får muligheden for det. For det andet begynder medarbejdere inden for alderskategorien, der ikke har nået samme karrieremæssige niveau sandsynligvis at nedtrappe deres arbejdsliv, hvilket giver mindre behov for arbejdsrejser og måske også fører til anderledes prioriteringer i forhold til rejsefrekvensen. Det er her i forbindelse med tallene fra Hewlett-Packard som nævnt i ovenstående vigtigt at være opmærksom på, at den forholdsmæssigt mindre population af medarbejdere gør sandsynligheden for tilfældige udsving større. I forhold til aldersspørgsmålene er det dog primært kategorien fra 51 år og frem, der er behæftet med den største usikkerhed, da denne tegner sig for det klart mindste antal medarbejdere.

På Aalborg Universitet er mønstret anderledes. Det gennemsnitlige antal årlige internationale arbejdsrejser er stigende frem mod alderskategorien 41-50 år, som har det højeste antal gennemsnitlige rejser sammenlignet med de andre aldersgrupper (2,7 rejser i gennemsnit pr. år). Aldersgruppen 21-30 år har således i gennemsnit foretaget 1,7 rejse, mens aldersgruppen 31-40 år har rejst 1,9 gange inden for det sidste år. I modsætning til Hewlett-Packard er der altså ikke tale om et fald for gruppen af de 31-40-årige medarbejdere. En forklaring herpå kan søges i det forhold, at medarbejderne på Aalborg Universitet i gennemsnit udfører et mindre antal årlige arbejdsrejser sammenlignet med Hewlett-Packard. Det betyder, at eksempelvis konflikten mellem familieliv og arbejdsrejser for medarbejdere med en gennemsnitlig rejsefrekvens ikke opleves på samme måde af medarbejderne på Aalborg Universitet, samtidig med at rejsen oftere udfylder ikke-arbejds-mæssige funktioner. I lighed med Hewlett-Packard falder rejseaktiviteten også for gruppen af medarbejdere over 50 år, hvilket sandsynligvis skyldes nogle af de samme forklaringsfaktorer, som beskrevet ovenfor under Hewlett-Packard.

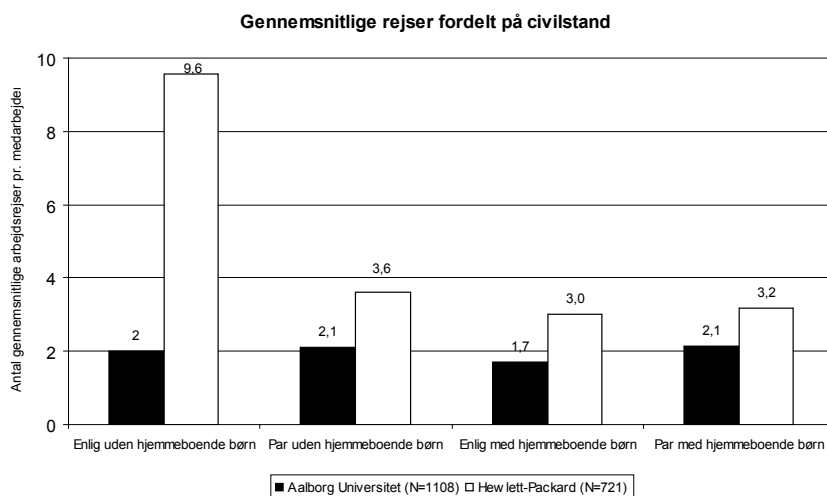


**Figur 8.12.** Det gennemsnitlige antal årlige internationale arbejdsrejser fordelt på alderskategori (beregnet på baggrund af spm 2 og spm 24).

Et andet spørgsmål, der relaterer sig til ovenstående pointer, er, hvordan det gennemsnitlige antal årlige rejser fordeler sig i forhold til civilstand. Her tegner der sig et forskelligt billede hos de to organisationer. Som det fremgår af figur 8.13 er det hos Hewlett-Packard ikke overraskende 'enlige uden hjemmeboende børn', der i gennemsnit har foretaget flest internationale arbejdsrejser (9,6 årlige rejser) efterfulgt af par uden hjemmeboende børn (3,6 årlige rejser). De som rejser mindst er enlige med hjemmeboende børn (3,0 årlige rejser). Familiefaktoren ser således ud til at have en betydning for den enkelte medarbejders mobilitetsadfærd, og det synes overvejende sandsynligt, at blandt de forskellige mobilitetsmestringsstrategier, der blev identificeret i kapitel 6, synes den kosmopolitisk orienterede karrierestrategi at være den mest fremherskende hos medarbejdere uden hjemmeboende børn eller samlever bedømt ud fra ovenstående talmateriale. Jo mindre forpligtigelser, jo flere årlige internationale arbejdsrejser. En strategi hvor medarbejderne i høj grad orienterer deres selvforståelse og arbejdsliv omkring et globalt perspektiv - hvor det for den enkeltes selvforståelse har en værdi i sig selv at 'være på farten' og at komme omkring. Inden for rammerne af en sådan strategi er det ofte ikke muligt for medarbej-

dere at have et familieliv og et sådant fravælges derfor ofte. I forhold til usikkerheden omkring tilfældige udsving kan det her nævnes, at den medarbejdergruppe, der slår mest ud hos Hewlett-Packard, ikke antalsmæssigt er underrepræsenteret i forhold til de øvrige grupper.

På Aalborg Universitet er der ikke de store udsving, hvis man ser på det gennemsnitlige antal arbejdsrejser fordelt på civilstand. Der er dog i lighed med Hewlett-Packard en tendens til at enlige med hjemmeboende børn rejser mindre end de øvrige grupper. En mulig forklaring herpå er, at det er vanskeligere at forlade ens nærområde, hvis man som enlig forsørger, skal have hverdagen til at hænge sammen. Forklaringen på, at der på Aalborg Universitet ikke er de samme udsving blandt de forskellige grupper i forhold til civilstanden, kan som tidligere beskrevet blandt andet være, at medarbejderne gennemsnitligt rejser på et lavere niveau. Medarbejderne kommer således ikke på samme måde under pres for at få enderne til at nå sammen i hverdagslivet, når der stiftes familie, men det er muligt at forsætte rejseriet på samme niveau som hidtil. Det betyder dog ikke, at forholdet mellem arbejdsrejser, arbejde og familie er konfliktløst for alle medarbejderne på Aalborg Universitet. Der er bare længere mellem medarbejdere, der oplever dette som et problem sammenlignet med Hewlett-Packard. En yderligere forklaring kan også være, at medarbejderne på universitetet oftere rejser til konferencer, der har en beliggenhed og varighed, som gør det aktuelt at kombinere rejsen med fridage, og hvor ægtefællen og eventuelle børn kan tage med på turen, hvilket kan betyde, at det er nemmere at indpasse arbejdsrejserne med familielivet på en ikke konfliktfyldt måde.

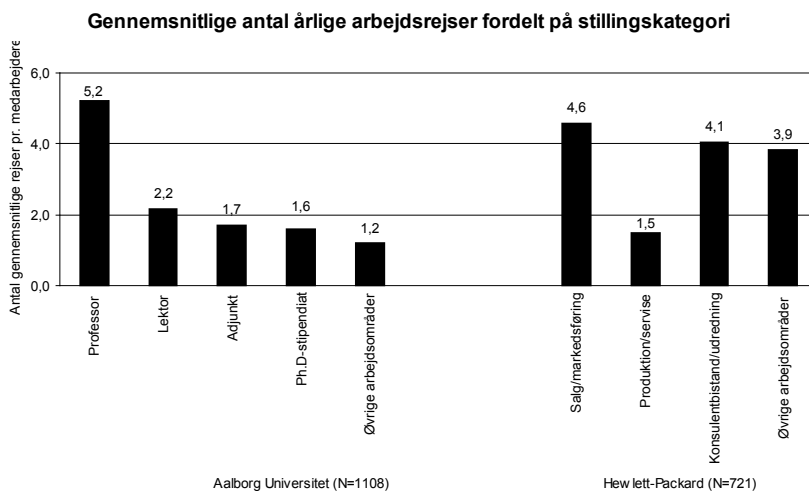


**Figur 8.13.** Det gennemsnitlige antal årlige arbejdsrejser fordelt på civilstand (beregnet på baggrund af spm 2, spm 26, spm 27).

Som det fremgår af figur 8.14, er det professorerne på Aalborg Universitet, som udfører det højeste antal årlige arbejdsrejser (5,2 årlige rejser) efterfulgt af lektorerne (2,2 årlige rejser), og det er medarbejdere inden for stillingskategorien 'øvrige arbejdsområder', der rejser mindst (1,2 årlige rejser). Sidstnævnte stillingskategori dækker over forskellige ansættelsesformer som eksempelvis undervisningsassistent og forskningsassistent. Årsagen til, at det er professorerne, der rejser mest, kan blandt andet forklares ved, at professorstillingen generelt kræver, at den forsker, der besidder stillingen gennem en årrække, har opbygget et forskningsområde og et stort fagligt netværk, sådan at personen er kendt blandt andre og er bekendt med andre, som beskrevet i kapitel 4. Dette betyder eksempelvis, at medarbejdere i en sådan stillingskategori oftere inviteres til at give præsentationer af deres arbejde på andre universiteter, inviteres til at deltage i eksterne projekter eller rejser for at skabe og vedligeholde forskningsnetværk. Hos Hewlett-Packard rejser medarbejdere hyppigst inden for 'salg/markedsføring' (4,6 årlige rejser) efterfulgt af medarbejdere, der arbejder med 'konsulentbistand/udredning' (4,1 årlige rejser). Medarbejdere der arbejder inden for 'produktion/service' (1,5 årlige rejser) er dem, som rejser mindst i

organisationen. Kategorien 'øvrige arbejdsområder' dækker hos Hewlett-Packard specielt arbejdsområder som administration, regnskab og organisation. At kategorien 'produktion/service' er underrepræsenteret kan her sandsynligvis forklares ved, at denne rummer betydeligt færre respondenter end de øvrige, ligesom kategorien også kan forventes at have den mest stedbundne karakter. Ser man bort fra sidstnævnte område, er der dog tale om en forholdsvis ens rejsefrekvens kategorierne imellem.

Opsummerende er der tale om en række kendetegn ved henholdsvis de medarbejdere, der rejser hyppigst, og dem, som rejser mindst i de to organisationer. Hvis man skal lede efter de medarbejdere, der hyppigst rejser hos Hewlett-Packard, skal man søge efter en mand i alderen 41-50 år, ugift uden hjemmeboende børn, som er beskæftiget inden for salg/markedsføring. På Aalborg Universitet er de medarbejdere, der hyppigst rejser, kendetegnet ved at være mænd i aldersgruppen 41-50 år, som er i et parforhold og vil typisk besidde en stilling som professor.



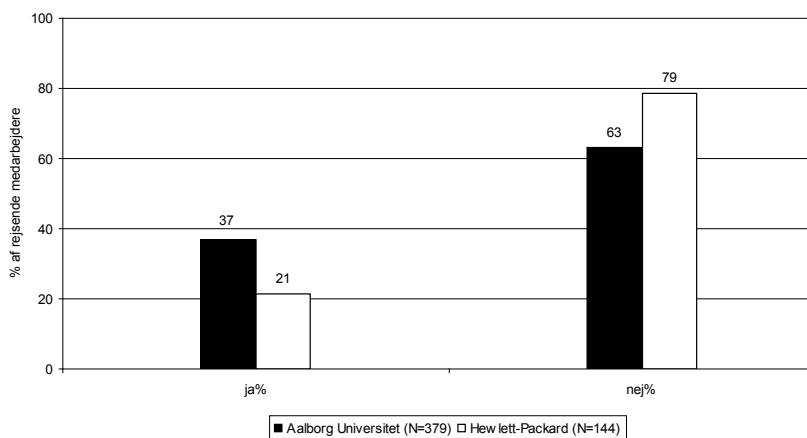
**8.14.** Det gennemsnitlige antal årlige arbejdsrejser fordelt på stillingskategori (spm 2 og spm 28).

## **At rejse er at leve – arbejdsrejsen mere end arbejde?**

Som vist i kapitel 3, kapitel 5 og kapitel 6, knytter der sig et betydningssystem til den internationale arbejdsmobilitet, som ikke alene kan forstås afgrænset til arbejdslivet og dets aktiviteter. Spørgsmålet, der følger i kølvandet herpå, er, hvor ofte medarbejderne i de to organisationer kobler ikke-arbejds-mæssige aktiviteter til de internationale arbejdsrejser. Det udsendte web-spørgeskema indeholdt derfor også en række spørgsmål i forhold til spørgsmål som ferie, afspadsering og rejsepartnere m.v.

I spørgeskemaet er medarbejderne blevet stillet spørgsmålet om de har 'afholdt feriedage eller afspadsering' i forbindelse med én eller flere af deres arbejdsrejser inden for det sidste år. Som det fremgår af figur 8.15 siger 37% af medarbejderne på Aalborg Universitet og 21% af medarbejderne hos Hewlett-Packard, at de har afholdt afspadsering eller ferie i forbindelse med én eller flere arbejdsrejser inden for det sidste år. De medarbejdere, som har svaret, at de har afholdt ferie eller afspadsering i relation til én eller flere arbejdsrejser, er endvidere blevet bedt om at angive de rejser, hvor dette er tilfældet. Der er dog her en række af de medarbejdere, der hyppigt rejser i begge organisationer, som falder fra på dette spørgsmål, da det er tidskrævende at angive ud for hver enkelt rejse, om der er afholdt ferie/afspadsering eller ej. Ser man på de udførte rejser, som er opgivet i undersøgelsen, viser tallene, at medarbejderne på Aalborg Universitet har afholdt ferie- eller afspadseringsdage i forbindelse med 18% af de udførte arbejdsrejser og de medarbejdere, som har afholdt ferie, har i gennemsnit afholdt 5 dage. Hos Hewlett-Packard har der været afholdt ferie- og afspadseringsdage i forbindelse med 5% af de udførte rejser inden for det sidste år. De af medarbejderne hos Hewlett-Packard, der har afholdt feriedage i forbindelse med en international arbejdsrejse, har i gennemsnit afholdt 3 dage. Disse tal er imidlertid underestimeret, da nogle af medarbejdere specielt hos Hewlett-Packard som omtalt falder fra på grund af tidsfaktoren. Sammenfattende viser ovenstående, at medarbejderne på Aalborg Universitet oftere afholder ferie eller afspadsering i forbindelse med en international arbejdsrejse sammenlignet med medarbejderne hos Hewlett-Packard.

#### Afholdt ferie eller afspadsering i forbindelse med en arbejdsrejse



Figur 8.15. Medarbejdernes svar på spørgsmålet: 'Har du i forbindelse med erhvervsrejser til udlandet inden for det sidste år kombineret opholdet med at tage nogle ferie- eller afspadseringsdage i det land, du besøgte?' (spm 8).

Et andet område, der tematisk relaterer sig til ovenstående, er, om medarbejderne oftere vælger at afholde ferie eller afspadseringsdage i forbindelse med bestemte typer af arbejdsrejser. Forsøger man at sammenholde oplysninger om afholdt ferie eller afspadsering med oplysninger om den enkelte arbejdsrejses formål og destination, kan der identificeres nogle interessante aspekter ved arbejdsrejserne. Resultatet heraf kan ses af figur 8.16 og figur 8.17. Figur 8.16 viser, at medarbejderne på Aalborg Universitet oftest afholder ferie- og afspadseringsdage i forbindelse med konferencer og kongresser samt forskningsbaserede rejser. Mens medarbejderne hos Hewlett-Packard hyppigst har afholdt deres i forbindelse med kursusrejser efterfulgt af rejser til konference og kongres. Betragter man de destinationer, hvor der oftest har været afholdt ferie og afspadsering i forbindelse med en arbejdsrejse, foregår dette i begge organisationer hyppigst uden for Skandinavien (figur 8.17). Hovedparten af de rejser, hvortil medarbejderne fra Hewlett-Packard har afholdt ferie eller afspadsering, har været til europæiske lande uden for Skandinavien. Det samme gør sig gældende på Aalborg Universitet, men der er dog en forskel, idet flere af rejserne med ferie



eller afspadsering har været rettet mod Skandinavien og lande uden for Europa sammenlignet med Hewlett-Packard.

Der er altså tale om, at medarbejderne på Aalborg Universitet angiver, at de hyppigere kobler deres arbejdsrejser med ferie eller afspadseringsdage end medarbejderne hos Hewlett-Packard. Sådanne ferie og afspadseringsdage bliver typisk afholdt i forbindelse med konferencer og typisk inden for Europa. Spørgsmålet om forskningspersonalets afholdelse af ferie i forbindelse med arbejdsrejser har været behandlet af forskellige forfattere. Lodge (1989) behandler i sin roman 'Small World' netop conferencefænomenet og sammenligner metaforisk den moderne konferencerejsende med fortidens pilgrimme. Konferencer giver, fremfører han, den rejsende mulighed for at deltage i de fornøjelser og oplevelser, alt imens formålet med rejsen udadtil udelukkende fremstår som baseret på at forbedre og formidle ens faglige færdigheder. For at være sikker på sidstnævnte indeholder konferencerejsen derfor præsentation af paper samt deltagelse i andres præsentation af paper. Med udgangspunkt i en sådan 'undskyldning' rejser de konferencerejsende således iflg. Lodge til nye og interessante steder; møder nye og spændende mennesker og skaber nye og interessante relationer med dem; udveksler sladder og fortrolige meddelelser; spiser, drikker og fester i hinandens selskab hver aften. Og som afslutning på alt dette vender den konferencerejsende hjem med en forhøjet anseelse fra omverden, på grund af den åndelige side er blevet styrket. I forlængelse heraf taler Høyer & Næss (2001) med udgangspunkt i vidensmedarbejderes arbejdsrejser ligefrem om en 'konferenceturisme'.

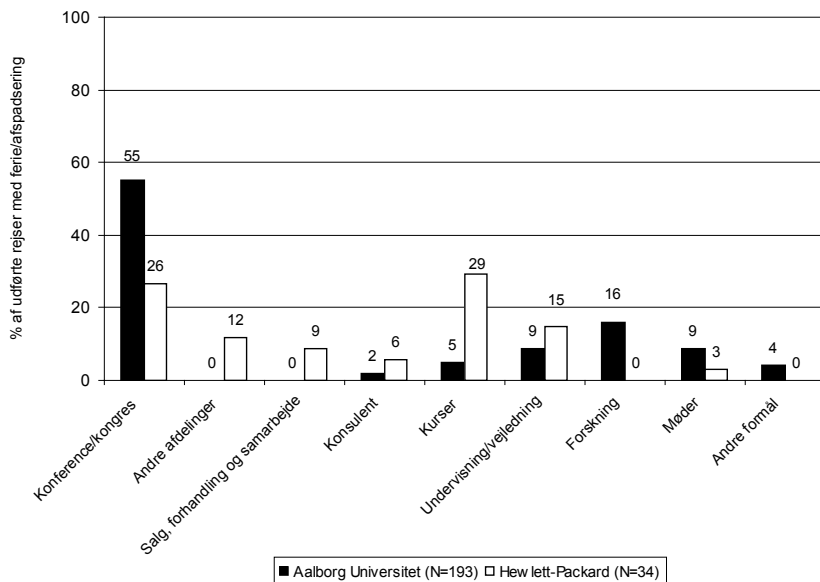
En sådan fortolkning af konferencen synes højaktuel inden for rammerne af vidensøkonomien, hvor alvor og leg i stigende omfang sammensmelter - et spørgsmål der blev behandlet mere dybdegående i kapitel 3 og kapitel 5. Det kan dog være overordentlig vanskeligt at afdække udbredelsen af dette fænomen, fordi mange medarbejdere betragter en sådan sammensmeltning som illegitim i forhold til arbejdsgiver og samfund. At det forholder sig således blev især klart for mig ved udsendelsen af spørgeskemaet, hvor jeg modtog en række mails fra medarbejdere, der var meget utilfredse med spørgeskemaets fokus på traditionelt ikke arbejds-relaterede elementers udbredelse i forhold til arbejdsrejsen. Det indledende citat på nærværende kapitel er et ek-

sempel på nogle af de mange svar, jeg til min egen overraskelse fik retur. Kernen i meget af responsen var en bekymring fra en del af medarbejderne omkring, hvorvidt undersøgelsens resultater kunne blive brugt imod dem, sådan at deres individuelle råderum med hensyn til arbejdsrejserne i fremtiden ville blive indskrænket af ledelsen. Dette indikerer i forhold til Aalborg Universitet, at arbejdsrejsen også af nogle medarbejdere betragtes som et privilegium, man ønsker at bevare og derfor ikke ønsker undersøgt. Generelt er det derfor vanskeligt ud fra spørgeskemaet at vurdere det reelle omfang af ferie og afspadseringsdage i forbindelse med arbejdsrejser på universitetet. Jeg har dog i tillæg for at kaste yderligere lys over fænomenet forsøgt at se på, hvor mange af rejserne inden for Europa med kongres- og konferenceformål, der har været afholdt i tilknytning til turiststeder. Da det er vanskeligt at afgøre, om et specifikt sted er et turiststed eller ej, har jeg i stedet valgt at se på, hvor mange af konferencerejserne inden for Europa, der er gået til en lokalitet placeret direkte ved havet på Atlanterhavets kyst i Sydeuropa<sup>5</sup> samt Middelhavets kyststrækning fra Spanien til Tyrkiet. Her viser tallene fra universitetet, at 23% eller omtrent hver fjerde rejse inden for Europa med konference og kongres som mål har været til byer og steder placeret direkte på kyststrækninger i Sydeuropa. Selv om man skal være varsom med ikke at overfortolke disse tal, siger de dog noget om, at det ikke er hele fortællingen om ferie og afspadsering, som undersøgelsen har mulighed for at indfange. Samlet set synes der i forbindelse med arbejdsrejser at kunne spores en turist- og fornøjelsesdimension, hvilket understøtter konklusionerne i kapitel 5.

---

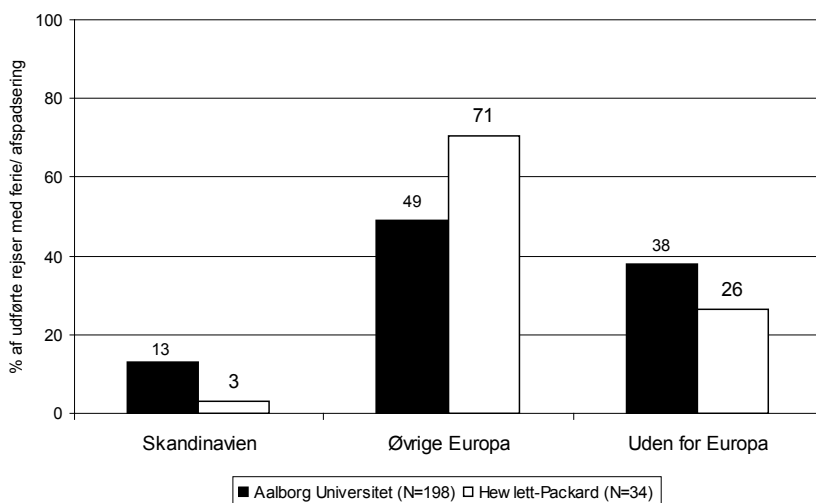
5 Denne kyststrækning indeholder Frankrigs sydligste kyststrækning samt hele Portugals kyststrækning.

### Ferie og afspadsering fordelt på formål



**Figur 8.16.** Arbejdsrejser med afholdt ferie eller afspadsering fordelt på formål (beregnet på baggrund af spm 2 og spm 9).

### Ferie og afspadsering fordelt på destination

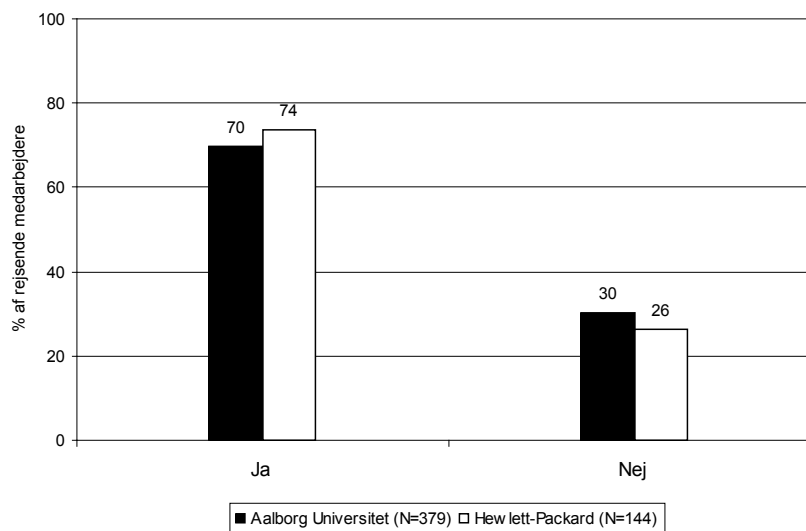


**Figur 8.17.** Arbejdsrejser med afholdt ferie eller afspadsering fordelt på destination

nation (spm 2 og spm 9).

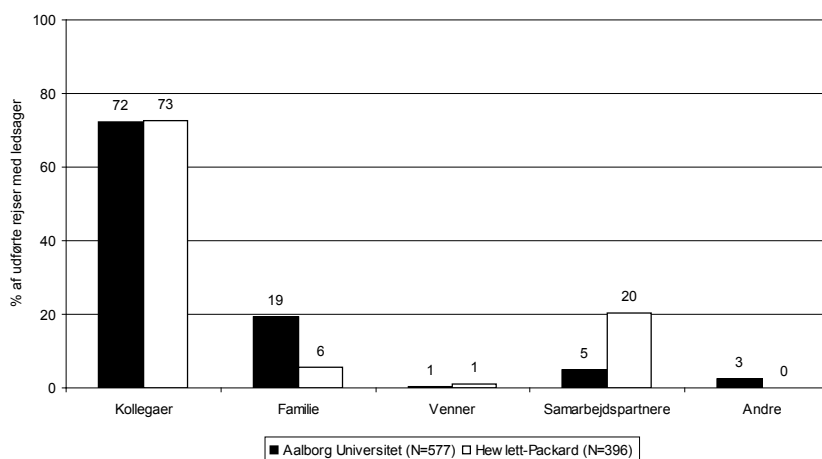
En anden parameter, som har indgået i undersøgelsen, er, i hvor høj grad medarbejderne rejser sammen med andre, når de foretager internationale arbejdsrejser, og hvem de rejser sammen med, når de rejser med ledsagere. Figur 8.18 og figur 8.19 viser resultaterne af disse spørgsmål. Som det fremgår af figur 8.18 siger hovedparten af medarbejderne på Aalborg Universitet (70%) og hos Hewlett-Packard (74%), at de inden for det sidste år har rejst i følgeskab med andre på én eller flere af deres internationale arbejdsrejser. Figur 8.19 viser, at kollegaer ikke overraskende er de markant hyppigste rejsepartnere både på Aalborg Universitet (72%) og hos Hewlett-Packard (73%). Der er dog forskel mellem organisationerne på, hvem der udgør den næsthyppest rejsepartner. Hos Hewlett-Packard er det samarbejdspartnere (20%), der kommer ind på andenpladsen, mens det på Aalborg Universitet (19%) er familien. Når medarbejderne på Aalborg Universitet vælger at rejse sammen med andre, vælger de således i omtrent hver femte rejse at medbringe familien, og som det fremgår af bilag C figur c.10 medbringes familien hyppigst i forbindelse med arbejdsrejser til konference og kongres (47% af rejserne med familie som ledsager). Selv om man også her skal være forsigtig med ikke at overfortolke tallene, er det ligeledes interessant i relation til ovenstående diskussion omkring kobling af ikke arbejdsmæssige aktiviteter til kongres- og konferencerejser, at det netop også er i relation hertil, at medarbejderne hyppigst vælger at medbringe familien på arbejdsrejserne.

### Har medarbejderne været ledsaget af andre?



**Figur 8.18.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet: 'Har du på én eller flere af de arbejdsrejser, du har foretaget i forbindelse med dit job til udlandet inden for det sidste år, været i følgeskab med andre, eksempelvis kollegaer, familie (samlever/ægtefælle), venner osv.?' (spm 10).

### Hvem rejser medarbejderne med?



**Figur 8.19.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet: 'Angiv hvem du har rejst sammen med på dine arbejdsrejser til udlandet og hvor hyppigt' (spm 11).

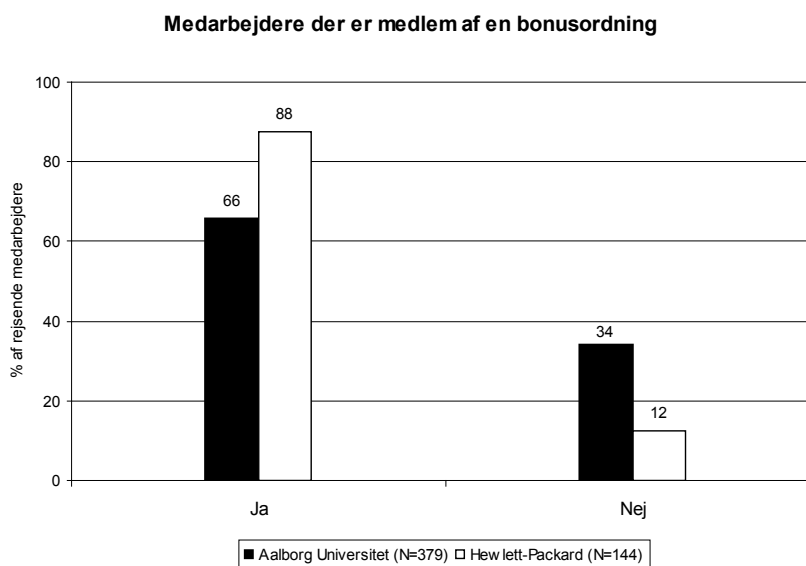
## Bonusordninger, 11. september og videokonferencer

En del af spørgeskemaet er rettet mod at afdække de forskellige mekanismer, der kan tænkes at medvirke til henholdsvis at øge eller reducere de internationale arbejdsrejser. Spørgeskemaet indeholder således for det første en række spørgsmål omkring bonusordningers betydning for medarbejdernes rejseaktivitet både i forbindelse med jobbet og privat. For det andet spørgsmål, der fokuserer på betydningen af det ændrede risikobillede i kølvandet på 11. september, og for det tredje betydningen af videoteknologiens muligheder for at erstatte de internationale arbejdsrejser.

Det første tema er således betydningen af bonusordninger. Som det fremgår af figur 8.20 svarer flertallet af medarbejderne, at de er medlem af en eller flere af flyselskabernes bonusordninger. På Aalborg Universitet svarer 66%, at de er medlem af en bonusordning og hos Hewlett-Packard er tallet 88%. Medarbejderne blev i forlængelse heraf også bedt om at angive, i hvilken udstrækning de selv bestemmer, hvad de vil bruge bonuspointet til. Her tegner der sig et billede, hvor næsten alle medarbejdere hos Hewlett-Packard (95%) og størstedelen af medarbejderne på Aalborg Universitet (60%) helt og holdent selv beslutter, hvordan de benytter pointene (se figur 8.21). På Aalborg Universitet siger 15%, at de 'i høj grad selv bestemmer', mens 17% siger de 'delvist selv bestemmer'. På Aalborg Universitet findes der også medarbejdere, som angiver, at de kun har lille eller ingen indflydelse på anvendelsen, hvilket står i modsætning til medarbejderne hos Hewlett-Packard, hvor der ikke kan findes medarbejdere i disse svarkategorier.

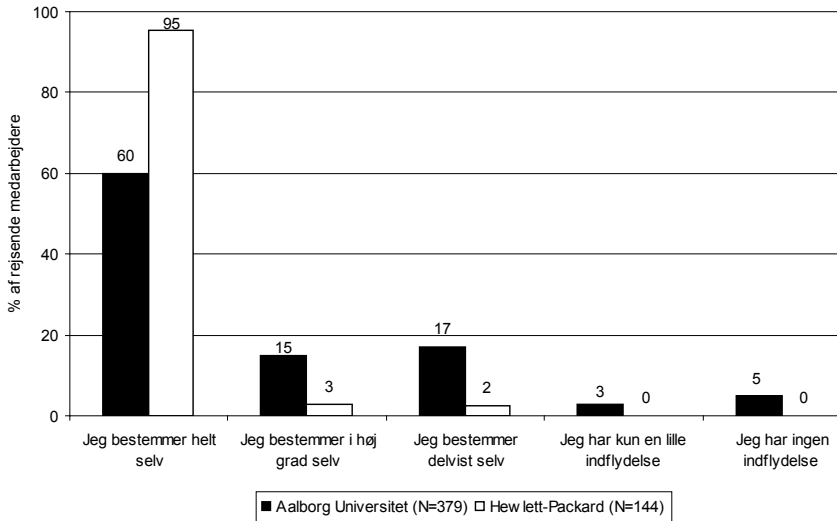
Medarbejderne blev tillige bedt om at vurdere, hvilken betydning de optjente bonuspoint har for deres rejseaktivitet både i arbejdsøjemed og privat. Som det fremgår af figur 8.22, mener hovedparten af medarbejderne, at bonuspoint kun har en lille eller begrænset indflydelse på, hvor meget de rejser i relation til jobbet. Stiller man det samme spørgsmål i forhold til de private rejser siger flertallet af medarbejderne, at det heller ikke har nogen betydning herfor (se bilag C figur c.6). I de kvalitative interviews fortalte en række af medarbejderne hos Hewlett-Packard, at de ofte ikke har tid (eller lyst) i hverdagen til at bruge optjente bonuspoint og ofte mister dem, fordi de ikke har tid til

at bruge dem. Dette gælder specielt de medarbejdere, som har familie. På Aalborg Universitet var der også medarbejdere i de kvalitative interview som fortalte, at de ofte bruger deres optjente bonuspoint i arbejds-situationer, hvor de har behov for at rejse til en samarbejdspartner og af forskellige årsager ikke ønsker at spørge deres fagmiljøer om lov til at rejse. Derfor giver bonuspointene en øget frihed til selv at kunne rejse, når man vil. Det er dog vigtigt at være bevidste om, at spørgsmålet om bonuspointenes anvendelse i lighed med spørgsmålet om ferierelate-re aktiviteter for nogle af medarbejderne betragtes som et privile-gium, som de ikke ønsker, at der skal stilles spørgsmålstegn ved, og derfor ikke ønsker at være åbne omkring. Dette fornemmede jeg i flere tilfælde, når jeg henvendte mig til udvalgte medarbejdere, der havde besvaret spørgeskemaet med henblik på at deltage i et opfølgende kva-litativt interview. Her blev jeg flere gange direkte spurgt om undersø-gelsens primære fokus var bonuspoint, og flere gav først tilsagn om deltagelse, når jeg forsikrede om, at dette ikke var tilfældet, men blot er et lille hjørne af en større undersøgelse.



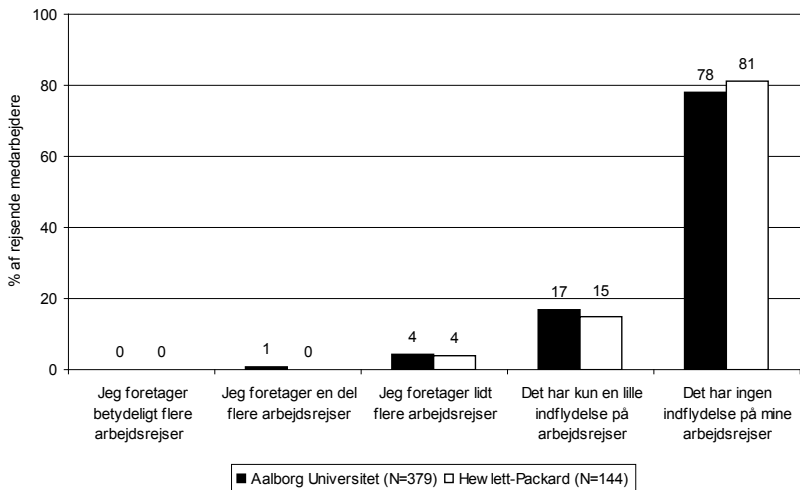
**Figur 8.20.** Antal af medarbejdere, der er medlem af en bonusordning (spm 12).

### Bestemmer selv over bonuspoint?



**Figur 8.21.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet: 'I hvor høj grad bestemmer du selv over dine bonuspoint' (spm 14).

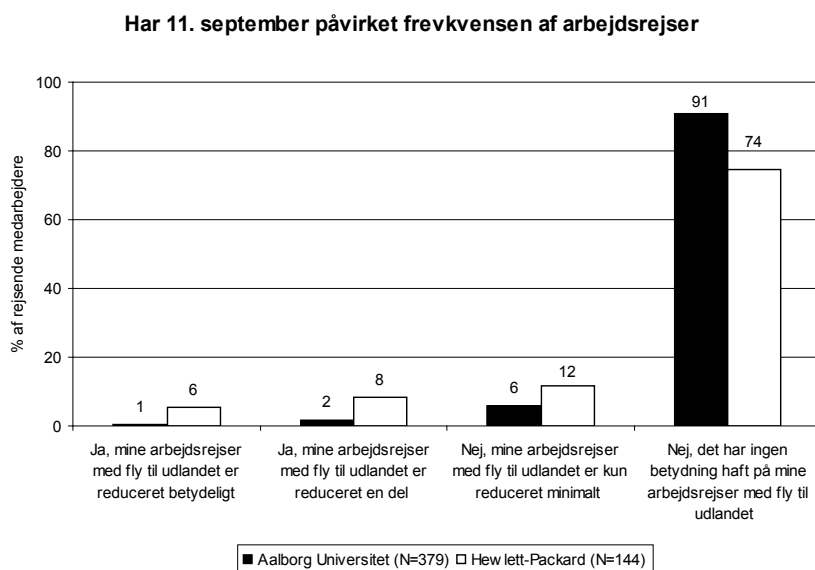
### Har bonusordringer indflydelse på frekvensen af arbejdsrejser?



**Figur 8.22.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet: 'I hvor høj grad påvirker dit medlemskab af en bonusordning niveauet for dine internationale arbejdsrejser' (spm 15 og spm 16).



Medarbejderne blev også bedt om at vurdere om det ændrede risikobillede efter terrorangrebene i USA 2001 har haft nogen indflydelse på frekvensen af deres internationale arbejdsrejser. Spørgsmålet er interessant, fordi der efterfølgende skete et fald i den internationale flytrafik, hvilket er blevet nævnt som en chance for øget brug af videoteknologien<sup>6</sup> (jf. kapitel 1). Det interessante spørgsmål er her, om det er muligt at tilvejebringe den samme vækst og produktivitet uden det samme antal af flyrejser ved øget brug af videomøder. Som det fremgår af figur 8.23 svarer hovedparten af medarbejderne, at det ændrede risikobillede ikke har haft nogen betydning for, hvor ofte de foretager en international arbejdsrejse. Kun 3% af medarbejderne på Aalborg Universitet og 14% hos Hewlett-Packard svarer, at deres rejseaktivitet er reduceret 'betydeligt' eller 'en del' som følge heraf.



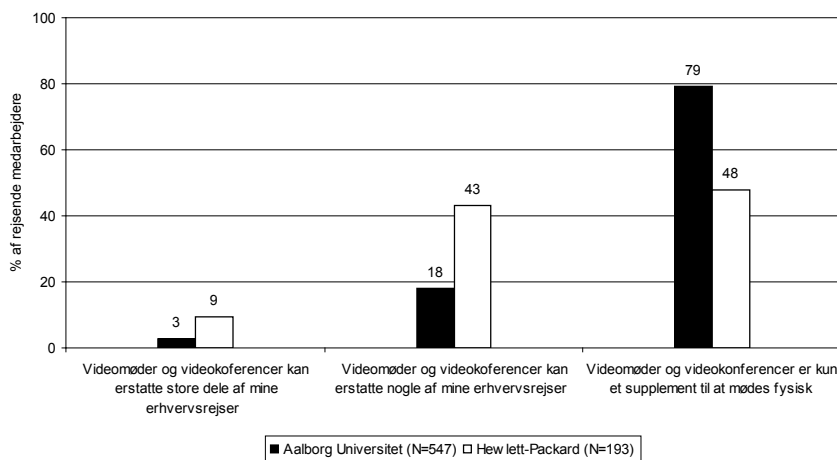
**Figur 8.23.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet: 'Har terrorangrebet 11. sep-

<sup>6</sup> Den øgede offentlige diskussion af videoteknologiens muligheder for at erstatte flyrejser, som opstod efter 11. september 2001, afstedkom blandt andet, at SAS erklærede krig mod videokonferencer, hvilket blandt andet afstedkom en Gallup undersøgelse betalt af SAS, der ikke overraskende viste, at videoteknologien ikke kan erstatte det fysiske møde (se Computerworld 2002 for en yderligere beskrivelse heraf).

tember indvirket på niveauet af dine internationale arbejdsrejser' (spm 16).

I forhold til det ændrede risikobillede er det endvidere interessant at se på, hvordan medarbejderne vurderer mulighederne for et øget brug af forskellige former for videoteknologi, som erstatning for de fysiske, internationale arbejdsrejser med fly (se figur 8.24). Kun en mindre del af medarbejderne på Aalborg Universitet (3%) og Hewlett-Packard (9%) mener, at videoteknologien har potentiale til at erstatte store del af de nuværende erhvervsrejser, mens der er 43% af medarbejderne hos Hewlett-Packard, som udtrykker, at videoteknologien rummer et potentiale til i fremtiden at erstatte nogle af arbejdsrejserne i modsætning til Aalborg Universitet, hvor 18% tror på, at nogle af rejserne kan erstattes. På Aalborg Universitet mener 79% af medarbejderne ligeledes, at videoteknologien kun er et supplement til at mødes fysisk, og her er tallet tilsvarende 48% hos Hewlett-Packard. I forhold til disse tal er det bemærkelsesværdigt, som det fremgår af bilag C figur c.7, at et lavere antal af medarbejderne på Aalborg Universitet (33%) rent faktisk har prøvet at benytte videoteknologien sammenlignet med Hewlett-Packard (82%). Det er således interessant, at medarbejderne i den organisation, der hyppigst rejser til udlandet, og som oftest har prøvet at benytte videoteknologien, også er dem, der vurderer mulighederne for at erstatte en del af de internationale arbejdsrejser højest. En mulig forklaring herpå er, at de medarbejdere, som ofte rejser, også oplever rejserne som en belastning, især hvis de også har familie, sammenlignet med medarbejdere der rejser mindre, og som måske ser rejsen som et afbræk fra de daglige arbejds- og hverdagsrutiner m.v.

### Mulighederne for øget brug af videoteknologi?



**Figur 8.24.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet: 'I hvor høj grad vil videokonferencer i fremtiden kunne erstatte dine internationale arbejdsrejser' (spm 23).

### Aeromobilitetens miljøimplikationer – et beregningseksempel

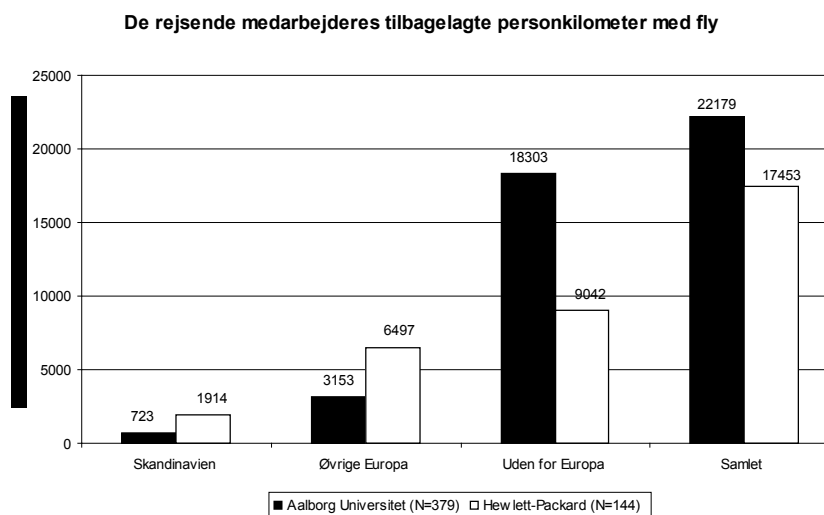
Et interessant perspektiv i forhold til denne afhandlings problemformulering er, hvor mange kilometer medarbejderne generelt har bevæget sig i løbet af det sidste år. Specielt rejserne foretaget med fly som et af de primære transportmidler er ud fra denne afhandlings optik interessant at belyse. I det efterfølgende vil jeg derfor se nærmere herpå for at kunne vurdere de miljømæssige implikationer, der relaterer sig til en sådan praksis.

Figur 8.25 viser de personkilometer som medarbejderne på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard har tilbagelagt internationalt med fly inden for det sidste år fordelt på kategorierne: 'Skandinavien', 'Øvrige Europa' og 'Uden for Europa' og angivet pr. rejsende medarbejdere. Tallene er opmålt, udregnet og opsummeret på basis af afstandene mellem den enkelte organisation og de destinationer, som medarbejderne i spørgeskemaet har angivet som rejsemål, og hvor fly er benyttet som transportmiddel<sup>7</sup>. De medarbejdere på Aalborg Univer-

<sup>7</sup> Kilometerne er opmålt i lige linie og derfor underestimeret i forhold til den faktiske rejse længde.

sitet, som har foretaget én eller flere internationale arbejdsrejser, har i gennemsnit tilbagelagt 22.179 personkilometer inden for det sidste år, mens de rejsende medarbejdere hos Hewlett-Packard tilsvarende i gennemsnit har tilbagelagt 17.453 personkilometer. Ser man på, hvordan disse kilometer fordeler sig, har medarbejderne på Aalborg Universitet i gennemsnit tilbagelagt hele 18.303 personkilometer pr. medarbejder i forbindelse med rejser til destinationer uden for Europa, mens de medarbejdere, der hos Hewlett-Packard har foretaget rejser, i gennemsnit har tilbagelagt 9.042 km uden for Europa. Ser man derimod på rejser inden for Europa, har de medarbejdere hos Hewlett-Packard, som har foretaget rejser, i gennemsnit rejst 6.497 personkilometer, hvilket er næsten dobbelt så meget sammenlignet med de 3.153 personkilometer, som de rejsende medarbejdere på Aalborg Universitet har udført. I begge organisationer tegner Skandinavien sig for en forholdsvis lille del af det samlede antal rejste kilometer pr. medarbejder med fly, om end medarbejderne i gennemsnit hos Hewlett-Packard har tilbagelagt mere end det dobbelte antal kilometer inden for Skandinavien sammenlignet med medarbejderne på Aalborg Universitet. Da afstandene i Skandinavien er forholdsvis små, betyder det, at selvom et betydeligt antal af arbejdsrejserne er udført her indenfor, tegner de sig samlet set kun for forholdsvis få kilometer pr. medarbejder. Som sammenligningsgrundlag kan nævnes, at en tur-returrejse til Kina udgør betydeligt flere tilbagelagte personkilometer end 5 tur-returrejser mellem Danmark og Sydnorge. At medarbejderne på Aalborg Universitet i gennemsnit har tilbagelagt flere kilometer internationalt med fly skyldes således i høj grad, at de flyver mere uden for Europa, hvor afstandene er forholds-mæssigt større. I et miljøperspektiv hvor det kan argumenteres, at offentlige institutioner har en særlig moralsk forpligtigelse for at tage miljømæssige hensyn, er det således interessant, at de medarbejdere, der rejser inden for rammerne af en offentlig forskningsinstitution som Aalborg Universitet, i gennemsnit har tilbagelagt flere personkilometer end de ansatte, der rejser i en multinational privat IT-virksomhed som Hewlett-Packard, og derved også tegner sig for en større udledning af drivhusgasser til atmosfæren. Generelt repræsenterer medarbejderne fra Aalborg Universitet og Hewlett-Packard således en gruppe af individer, der alene i forhold til arbejdsmobilitet har et betydeligt højere

årligt transportforbrug end en danskers gennemsnitlige årlige transportforbrug (Danmarks Statistik 2000:173). Jeg vil i det efterfølgende se nærmere på de miljømæssige implikationer, der relaterer sig til medarbejdernes mobilitetsadfærd.



**Figur 8.25.** De gennemsnitlige tilbagelagte personkilometer fordelt på destination for de medarbejdere fra Aalborg Universitet og Hewlett-Packard, der har foretaget arbejdsrejser (beregnet på baggrund af spm 2).

### *Fra København til Hongkong eller fra Roskilde til København*

Et vigtigt perspektiv, i forhold til de personkilometer som medarbejderne har tilbagelagt med fly i forbindelse med internationale arbejdsrejser, er at vurdere de miljømæssige komplikationer, der er relateret hertil. Det er imidlertid ikke denne afhandlings ambition at opstille en større beregningsmodel for de internationale rejser. Alligevel vil jeg dog på kort form via et beregningseksempel, der har udgangspunkt i de udførte arbejdsrejser, forsøge at illustrere nogle af de miljømæssige problemer, der relaterer sig til flyet som transportform. Hensigten med et sådant beregningseksempel er at give en fornemmelse af størrelsesforholdet omkring de miljømæssige belastninger i form af udledning af drivhusgasser og energiforbrug, som knytter sig til den internationale arbejdsmobilitet i de to organisationer. Det er nødvendigt at understre-

ge, at nedenstående gennemgang af miljøbelastningerne er behæftet med store usikkerheder, og derfor udelukkende skal betragtes som et beregningseksempel, der medvirker til at give et billede af de miljøbelastninger, som knytter sig til arbejdslivet i vidensorganisationer.

Beregningseksemplet tager udgangspunkt i tal fra en norsk undersøgelse omkring Luftfart og miljø (Lundli & Vestby 1999). Denne undersøgelse fokuser på, hvilken miljøbelastning der knytter sig til forskellige transportformer på lange rejser over 200 km, herunder specielt med fokus på flytrafikken. Formålet er at nå frem til faktorer, der repræsenterer de forskellige transportmidlers energiforbrug og udslip af drivhusgasser målt i forhold til tilbagelagte personkilometer<sup>8</sup>. Den norske undersøgelse beregner således en række faktorer, der udtrykker CO<sub>2</sub> udslippet i gram pr. personkilometer og energiforbrug målt i kwh pr. personkilometer for hvert enkelt transportmiddel. Resultaterne heraf kan aflæses i tabel 8.1.

Transport middel	Person bil	Tog	Fly indenrigs	Fly udenrigs	Fly charter	Fly udenrigs incl RFI faktor
CO <sub>2</sub> -udslip i gram/person- kilometer	77	5,5	214	176	110	528
Energiforbrug i kWh/person- kilometer	0,300	0,104	0,812	0,667	0,425	X

**Tabel 8.1.** CO<sub>2</sub>-udslippet og energiforbruget målt pr. rejst personkilometer (Lundli & Vestby 1999: 130-131).

Årsagen til, at der i beregningseksemplet for medarbejdernes miljøbelastning er valgt at tage udgangspunkt i tallene vedrørende flytrafikken fra den norske undersøgelse, er, at det umiddelbart synes muligt at

<sup>8</sup> Undersøgelsen sammenligner de forskellige transportmidlers energiforbrug og udledninger med udgangspunkt i datamateriale fra 1997.

overføre disse tal til en dansk kontekst, hvilket jeg vil begrunde i det efterfølgende. Den norske undersøgelse tager i forhold til at vurdere flytrafikkens miljøbelastning udgangspunkt i tal fra luftfartsselskaberne: SAS, Braathens og Widdersø for både indenrigs- og udenrigsflyvninger. Da det kun er tallene fra udenrigsfarten, der er relevante i forhold til beregningseksemplet, vil jeg kun vurdere gyldigheden heraf. Tallet for udenrigsflyvninger i Norge bygger udelukkende på tal fra SAS, fordi selskabet er en af de store aktører, når det gælder udenrigsflyvninger til og fra Norge. Tallene fra SAS på 176 gram pr. personkilometer inkluderer interskandinaviske flyvninger, europæiske flyvninger samt interkontinentale flyvninger og repræsenterer således iflg. den norske undersøgelse en typisk udenrigsflyvning fra en norsk lufthavn. Tallet for energiforbruget pr. personkilometer stammer ligeledes fra SAS udenrigsflyvninger og er udvalgt med den samme begrundelse som tallene for CO<sub>2</sub>-udslippet. Ser man på Danmark, flyver SAS med cirka 48% af samtlige passagerer fra Københavns Lufthavn og udgør således den klart største operatør på udenrigsfarten i Danmark, efterfulgt af Maersk Air, der på andenpladsen som den næststørste operatør kun tegner sig for 4,5% af alle passagerer fra Københavns Lufthavn (Københavns Lufthavn 2004). Da der er tale om to meget sammenlignelige Skandinaviske lande, der har den samme primære operatør på udenrigsflyvninger, vurderes tallene således også at være gyldige i forhold til udenrigsflyvninger fra danske lufthavne<sup>9</sup>.

Det har hidtil vist sig vanskeligt at beregne drivhuseffekten af udledningerne fra fly, fordi disse udledninger sker i forskellige højder. Det betyder, at det ikke umiddelbart er muligt at sammenligne forskellige transportmidlers bidrag til klimaproblematikken alene ved at sammenligne udledninger af drivhusgasser som CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> og N<sub>2</sub>O fra de forskellige transportformer med hinanden. En række undersøgelser indikerer dog, at udledninger i de højere luftlag samlet set er behæftet

---

9 I beregningseksemplet er der ikke taget hensyn til, at nogle af de foretagne udenrigsflyvninger distancemæssigt er yderst sammenlignelige med indenrigsflyvninger. Eksempelvis er en rejse fra Aalborg til Sydnorge og fra København til Sydsverige ikke længere end mange af de indenrigsflyvninger, der foretages. Det vurderes imidlertid, at en sådan overestimering fuldt ud opvejes af andre elementer, som eksempelvis at de lange internationale arbejdsrejser er målt i lige afstand frem for den reelle fly afstand.

med større skadevirkninger for klimaet sammenlignet med transporter langs jordoverfladen (se Foster & Shine 1997 eller Ponater et al. 1998 for uddybende forklaring). Ofte når man sammenligner de forskellige drivhusgassers indvirkninger på klimaet anvendes en målestok, der kaldes for GWP (Global Warming Potential) (Lundli & Vestby 1999:15). En sådan målestok angiver den akkumulerede opvarmningseffekt i forhold til CO<sub>2</sub> over en valgt periode på eksempelvis 20 år til 500 år. I et 100 års perspektiv vil for eksempel drivhusgassen metan have en klimaeffekt, som er 21 gange stærkere end CO<sub>2</sub> (Ibid.). Ved hjælp af GWP-værdier kan man således omregne udslippet af en drivhusgas til den ekvivalente mængde af CO<sub>2</sub>-ekvivalenter.

Det har imidlertid vist sig overordentligt vanskeligt at definere en GWP-værdi for NO<sub>x</sub>-udslippet fra flytrafikken. Dette skyldes, at klimaeffekten af flys NO<sub>x</sub>-udslip varierer alt efter, hvilken flyvefase flyet befinder sig i, ved hvilken breddegrad og på hvilken årstid udslippet sker (se Lundli & Vestby 1999:19-22 for en yderligere forklaring). Derfor har FN's klimapanel IPCC valgt ikke at benytte denne beregningsmetode, men i stedet opstillet en såkaldt RFI-faktor (en forkortelse for Radiative Forcing Index), der på dansk kan oversættes med strålingskraftindeks. RFI-faktoren er af FN's klimapanel beregnet til at være 2,7 gange større, end hvad luftfartens udslip alene i 'rene' tal indikerer. Panelet anbefaler derfor, at alle typer af udledninger fra subsoniske flyvninger ganges med en sådan faktor 2,7. Det skal dog her understreges, at faktoren er behæftet med betydelig usikkerhed, idet den er beregnet med udgangspunkt i talmateriale fra året 1992 og dermed også er udtryk for den samlede effekt på klimaet fra verdens flypark i året 1992<sup>10</sup>. I nedenstående beregningseksempel tages der imidlertid på trods af de forskellige usikkerheder udgangspunkt i FN's faktor, idet den indtil videre er det mest sammenlignelige og mest enkle bud på, hvordan der kan tages højde for de større klimaeffekter, som flyvninger i de højere luftlag medfører for drivhuseffekten. På baggrund af de rejste personkilometer på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard og faktorerne for CO<sub>2</sub>-udledning og energiforbrug fra den norske undersøgelse samt

---

10 Faktoren er ligeledes behæftet med en usikkerhed, hvilket falder inden for et 2/3-dels usikkerheds interval. Det vil sige, at der er 67% sandsynlighed for, at den rigtige værdi ligger inden for intervallet (Lundli & Vestby 1999:17).



FN's RFI-værdi er der foretaget et beregningseksempel af de internationale arbejdsrejser miljøbelastning. Tallene kan aflæses i figur 8.26 og figur 8.27.

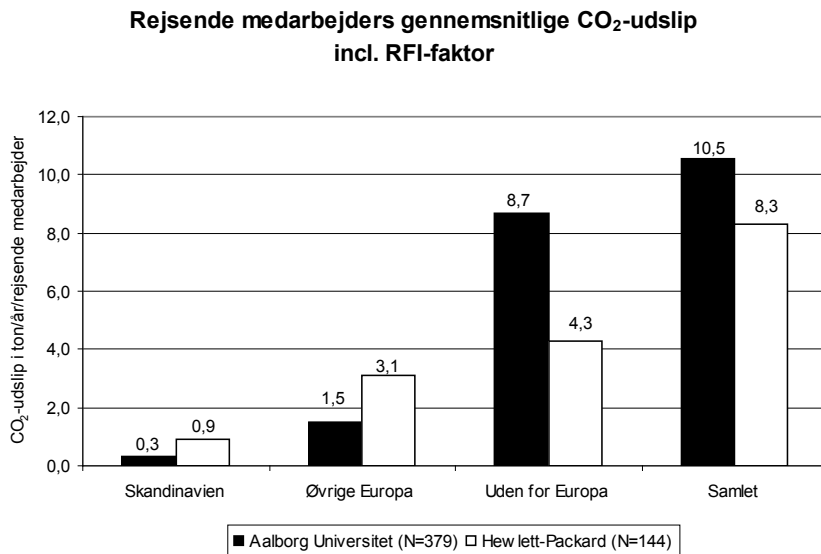
Som det fremgår af figur 8.26, tegner en rejsende medarbejder sig altså på Aalborg Universitet for et CO<sub>2</sub>-udslip på 10,5 ton/CO<sub>2</sub>/år. Hos Hewlett-Packard er tallet tilsvarende 8,3 ton/CO<sub>2</sub>/år. Ser man på Aalborg Universitet relaterer hovedparten af medarbejdernes udslip sig til flyvninger uden for Europa, mens det hos Hewlett-Packard er mere ligeligt fordelt mellem europæiske flyvninger og flyvninger uden for Europa, om end sidstnævnte dog også her udgør den største andel. Tager man tilsvarende udgangspunkt i tal fra DSB<sup>11</sup> (De Danske Statsbaner) for togtrafikkens CO<sub>2</sub>-udslip i Danmark pr. personkilometer, svarer tallene til, hvis man tager og opsummerer det samlede CO<sub>2</sub>-udslippet fra samtlige af de medarbejdere fra Aalborg Universitet og Hewlett-Packard, der har svaret på spørgeskemaet, og som har foretaget arbejdsrejser inden for det sidste år, at ca. 6.000 mennesker i Roskilde kan tage toget ind til København på arbejde og hjem igen i et år for den samme mængde CO<sub>2</sub>-udslip, som medarbejderne fra Hewlett-Packard udleder på et år. Ligesom ca. 29.000 mennesker kan tage toget frem og tilbage hver dag på arbejde i et år mellem Skørping og Aalborg for den samme mængde CO<sub>2</sub>-udslip, som de rejsende medarbejdere på Aalborg Universitet, der har svaret på undersøgelsen, årligt tegner sig for. Det er her vigtigt at fremhæve, at disse tal kun siger noget om de medarbejdere, der har besvaret undersøgelsen, og som har foretaget arbejdsrejser. Der findes i begge organisationer en stor del af medarbejderne, der ikke har deltaget, og som følge heraf ikke indgår i ovenstående beregningseksempel. Der er derfor heller ikke tale om, at ovenstående tal repræsenterer organisationen som sådan, men de er mere et forsøg på kontekstuel at illustrere størrelsesforholdet af miljøbelastningen fra de rejsende medarbejders mobilitetspraksis i de to organisationer.

En medarbejder på Aalborg Universitet tegner sig, som figur 8.27

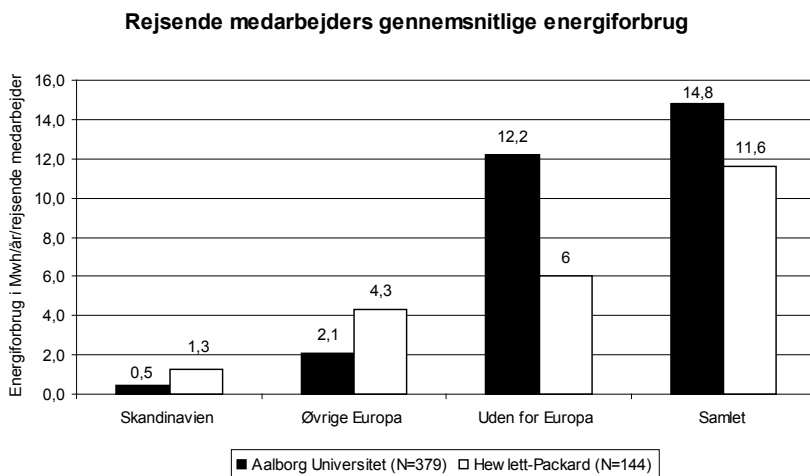
---

11 I sammenligningseksemplet er der taget udgangspunkt i DSB's (De Danske Statsbaner) miljørederegørelse 2003, hvor CO<sub>2</sub>-udledningen for togrejser i Danmark er beregnet til 17 g/pladskilometer (DSB 2003).

illustrerer, for et energiforbrug på 14,8 Mwh/år, mens en medarbejder fra Hewlett-Packard har et energiforbrug på 11,6 Mwh/år i forbindelse med de internationale arbejdsrejser. I lighed med CO<sub>2</sub>-udslippet er det største energiforbrug på Aalborg Universitet i forbindelse med flyvninger uden for Europa, mens det største energiforbrug hos Hewlett-Packard også knytter sig til flyvninger uden for Europa, men der er her en mere ligelig fordeling, idet europæiske flyvninger også tegner sig for en betydelig andel af medarbejdernes samlede gennemsnitlige rejsemængde med fly. Flyvninger i Skandinavien udgør i lighed med ovenstående også kun en lille del af medarbejdernes gennemsnitlige energiforbrug i de to organisationer. Det årlige gennemsnitlige energiforbrug skal kontekstuellet ses i forhold til, at en gennemsnitlig indbygger i Danmark havde et årligt energiforbrug på 33,4 Mkwh/år i 2002 (Energistyrelsen 2002). Dette tal rummer både energi til opvarmning og elforbrug samt til transport for en gennemsnitlig indbygger. Også her er der altså tale om, at medarbejderne i de to organisationer tegner sig for et højt energiforbrug alene i forbindelse med de internationale arbejdsrejser.



**Figur 8.26.** Viser på baggrund af FN's RIF-faktor det gennemsnitlige CO<sub>2</sub>-udslip opgjort på destination for de medarbejdere på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard, der har foretaget arbejdsrejser (beregnet på basis af figur 8.25 og tabel



**Figur 8.27.** Viser det gennemsnitlige energiforbrug opgjort på destination for de medarbejdere på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard, der har foretaget arbejdsrejser (beregnet på basis af figur 8.25 og tabel 8.1).

## Opsamling

Udgangspunktet for dette kapitel er at belyse omfanget af internationale arbejdsrejser hos medarbejderne i de to organisationer samt at kortlægge nogle af de mekanismer, der relaterer sig til den internationale arbejdsmobilitet. Ovenstående viser, at flyet fremstår som det altdominerende transportmiddel, når en arbejdsrejse udføres. Valget af flyet knytter sig især til tid som det vigtigste handlingsrationale inden for rammerne af korridorerne. Et transportmiddel der, som illustreret, er behæftet med betydelige miljømæssige komplikationer. Det betyder, at medarbejderne generelt tegner sig for et energiforbrug og en udledning af drivhusgasser, der sammenlignet med en gennemsnitlig dansker er langt højere. Der er dog stor forskel på, hvordan medarbejderne benytter flyet. Medarbejderne hos Hewlett-Packard rejser mest inden for Europa mellem de samme destinationer, mens medarbejderne på Aalborg Universitet har et rejsemønster, der strækker sig uden for Europa og ikke i så høj grad er rettet imod de samme destinationer. Et sådan globalt rejsemønster medvirker til at give en højere miljøbelastning målt pr. rejsende medarbejder på Aalborg Universitet sammenlignet

med Hewlett-Packard. På Aalborg Universitet udgør deltagelse i konference og kongres et centralt formål med mange rejser, mens rejser i forbindelse med salg, forhandling og samarbejde samt interne rejser til andre afdelinger i virksomheden udgør centrale formål med arbejdsrejserne hos Hewlett-Packard.

Medarbejderne i begge organisationer har en betydelig indflydelse på, hvor hyppigt de foretager en arbejdsrejse, og hvordan de planlægger og gennemfører den i øvrigt. Gennemgangen i ovenstående viser ligeledes, at 'den kosmopolitiske vidensarbejder' i forhold til de to organisationer hyppigst er en mand, idet mænd i gennemsnittet rejser betydeligt mere end kvinder. Hos Hewlett-Packard tegner der sig ligeledes et billede, hvor de medarbejdere, der har rejst hyppigst, foruden at være mænd også er kendetegnet ved ikke at have hjemmeboende børn og fast samlever. En sådan medarbejderprofil synes at placere sig inden for karrierestrategien, hvor medarbejdernes liv og identitet i høj grad udvikles omkring arbejdslivet, og hvor det at bevæge sig internationalt udgør et vigtig element. Kapitlet viser, at det på Hewlett-Packard er medarbejdere i trediverne og dem med hjemmeboende børn som rejser mindst, hvilket typisk er aldersgruppen, hvor medarbejderne stifter familie og får børn. Dette synes at indikere, at nogle medarbejdere, når de får børn, tvinges til at vælge en anderledes strategi enten i form af kabalestrategien eller familiestrategien, hvilket falder i tråd med analysen i kapitel 6. Der er altså her ikke tale om, at den internationale arbejdsmobilitet er en konstant og homogen størrelse, men den er tværtimod et element, der håndteres forskelligt af den enkelte medarbejder over tid alt efter, hvordan den enkeltes livssituation ser ud. Familiefaktoren fremstår her som en særdeles vigtig mekanisme, der påvirker medarbejdernes arbejdsmobilitetsmønstre. På Aalborg Universitet kan der ikke spores den samme differentiering mellem det gennemsnitlige antal årlige arbejdsrejser og civilstand. Det skyldes sandsynligvis, at medarbejderne årligt udfører et betydeligt mindre antal arbejdsrejser i gennemsnit, end hvad der er tilfældet hos Hewlett-Packard. De medarbejdere, der rejser mest på universitetet, befinder sig i 40'erne og er typisk professorer. På Aalborg Universitet tegner der sig således et billede, hvor det gennemsnitlige antal årlige arbejdsrejser stiger i takt med alderen og oprykning i stillingsstrukturen. En forklaring herpå er, at

medarbejderne på Aalborg Universitet gennem deres karriere som forskere opbygger 'bekendtskaber' og 'venskaber' i en række forskellige faglige netværksforbindelser, og en professor vil derfor have et stort netværk, hvor det kan være nødvendigt at rejse for at vedligeholde disse relationer.

I forhold til medarbejdernes arbejdsrejser tegner der sig også et billede, hvor medarbejderne indfører ikke-arbejdsræssige aktiviteter som eksempelvis ferie og afspadsering i arbejdsrejsen. Dette er specielt tilfældet for universitetet. På Aalborg Universitet benytter medarbejderne således muligheden for at afholde ferie i forbindelse med arbejdsrejsen, hvilket typisk sker i forbindelse med konference- og kongresrejser. En sådan type af arbejdsrejse er også den rejsekategori, hvor medarbejderne hyppigst vælger at medbringe familien. Ligeledes viser gennemgangen i kapitlet, at en række af konferencerejser inden for Europa har været placeret direkte på kysten i Sydeuropa. Arbejdsrejsen rummer altså også en række aktiviteter af ikke-arbejdsræssig karakter. At medarbejderne på universitetet angiver, at de hyppigere afholder ferie og afspadsering i relation til arbejdsrejser end Hewlett-Packards medarbejdere, betyder ikke, at sidstnævnte ikke mikser arbejdsliv med fornøjelse, som vist i kapitel 6. Medarbejdernes arbejdsliv er dog hos Hewlett-Packard endnu mere intensivt og tempofyldt end på universitetet, hvilket ikke så ofte giver medarbejderne denne samme tid til afholdelse af ferie o.l. (jf. kapitel 5). Det sker i stedet bare på en anderledes måde via endagsturist-aktiviteter og små oplevelsesture, når de kan stoppes ind i tidsplanen eller via et weekendophold imellem to arbejdsdage.

Ligeledes er betydningen af en række forskellige mekanismer i forhold til at øge/reducere medarbejdernes rejsefrekvens undersøgt. Gennemgangen viste her, at medarbejderne ikke tillægger bonusordninger nogen særlig betydning for deres rejseaktivitet hverken på jobbet eller privat. Her er det dog vigtigt at være opmærksom på, at disse svar kan afspejle en strategisk svarafgivelse, idet nogle medarbejdere måske frygter, at svarene vil blive brugt imod dem til at fratage et jobmæssigt privilegium. Ligeledes ser det ikke ud til, at det ændrede risikobillede efter den 11. september 2001 har haft den store indflydelse på medarbejdernes lyst til at rejse. Det er interessant, at svarene ikke giver nogen indikation af, at de ændrede risikomønstre lægger en dæmper på eller

transformerer medarbejdernes internationale rejsemønstre.

I forhold til videoteknologiens muligheder for at erstatte fysiske rejser er det en vigtig pointe, at medarbejderne på universitetet vurderer teknologiens muligheder lavest, og der er samtidigt også færrest medarbejdere, der har prøvet at benytte videoteknologien, mens det modsatte er tilfældet blandt medarbejderne hos Hewlett-Packard. Dette tyder på, at der omkring videoteknologien relaterer sig en række stereotype forestillinger blandt medarbejderne omkring, hvad videoteknologien kan/ikke kan, og at mange af medarbejderne ikke har et reelt indblik i teknologiens anvendelsesmuligheder, idet de aldrig har prøvet at anvende den men kun hørt den omtalt. En anden mulig forklaring i forhold til Aalborg Universitets ringe vurdering af videoteknologien er dog også, at arbejdsrejsen, på grund af de ikke-arbejdsrelaterede oplevelser som denne giver medarbejderne mulighed for at praktisere, ses som et privilegium, som medarbejderne ikke ønsker erstattet med en virtuel rejse.



## Arbejdsrejsen, arbejde og hverdagsliv

- medarbejdernes holdninger til mobilitet, arbejdsliv og miljø

*As work becomes a bigger part of our lives, as capitalism becomes the only engine driving employment, and as that engine presses harder for zero-drag workers, it becomes critical for us to raise fundamental questions about workplaces and homes.*

Arlie Russell Hochschild (1997) *The Time Bind*

### Prolog

Arbejdslivet og dets transformation spiller, som det er vist i de forudgående teoretiske og empiriske analyser, en vigtig rolle i forståelsen af fænomenet internationale arbejdsrejser. Arbejdslivet i vidensorganisationer lader sig vanskeligt begribe inden for rammerne af de traditionelle organisatoriske, geografiske og tidsmæssige afgrænsninger, som kendetegnede mange institutioner og deres medarbejdere i den industrielle tidsalder. Arbejdsrejsen er således vigtig for den måde, hvorpå medarbejdernes transformerede arbejdsliv konstitueres, og den har betydning, for hvorledes arbejdslivet sammenføjes med det øvrige hverdagsliv. Spørgsmålet er dog, hvordan medarbejderne generelt på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard oplever deres internationale arbejdsrejser i forhold til arbejds- og hverdagsliv. I kapitel 6 blev det vist, at medarbejderne betjener sig af forskellige mobilitetsmestringsstrategier som redskab til at binde de internationale arbejdsrejser sammen med arbejds- og hverdagslivet på en meningsfuld måde og som redskab til at håndtere de krav, der møder dem på arbejdspladsen og i hjemmet. Det blev dog også vist, at flere af de strategier, som medarbejderne betjener sig af, er problematiske. Specielt kabalestrategien synes at stille medarbejderne i et krydspres mellem arbejde, hverdagsliv og internationale arbejdsrejser.

Nærværende kapitel forsøger i forlængelse heraf i bredden at se nærmere på, hvordan medarbejderne vurderer arbejdsrejserne og arbejdslivet, samt hvilke konsekvenser de oplever i forhold til det øvrige



arbejdsliv. Et yderligere spørgsmål, der vil blive behandlet i kapitlet, er, hvordan medarbejderne generelt orienterer sig i forhold til forskellige miljøspørgsmål. Kapitlet lægger sig her op ad analyserne i kapitel 7 og forsøger på et generelt niveau at indkredse, hvilke holdninger medarbejderne har til miljø, klimaproblematik og transport. Det konkrete udgangspunkt for analyserne i kapitlet er en række holdningsspørgsmål, som medarbejderne er stillet i det udsendte webspørgeskema inden for emnerne *internationale arbejdsrejser*, *arbejdsliv*, *familie- og fritidsliv* samt *miljøspørgsmål*. Konkret blev medarbejderne bedt om, via såkaldte 'multiple choice' spørgsmål, at angive, om de er 'Helt enige', 'Delvis enige', 'Neutrale/ved ikke', 'Delvis uenige' eller 'Helt uenige' i forhold til en række forskellige udsagn. Jeg har valgt at operere med fem svar-kategorier frem for kun tre, fordi det giver de medarbejdere, som ikke har en markant holdning til et givent udsagn, en bedre mulighed for at angive om, de er henholdsvis mest positivt eller negativt stemt her overfor. Jeg forsøger således via en sådan fremgangsmåde at undgå, at for mange af medarbejderne vælger neutral/ved ikke, da jeg ønsker at undersøge medarbejdernes orienteringspunkter i forhold til de beskrevne emner. Da det netop er medarbejdernes overordnede orienteringspunkter, der på et generelt niveau ønskes belyst, er det derfor også argumentet for, at jeg efterfølgende har valgt at slå svarkategorierne 'Helt enig/Delvis enig' og 'Delvis uenig/Helt uenig' sammen i databehandlingen. Et yderligt argument for sidstnævnte er ligeledes, at de enkelte svarkategorier ved nogle af spørgsmålene rummer forholdsvis få svar og derfor vanskeligt lader sig tolke, hvilket betyder, at en sammenlægning derfor giver et mere overskueligt og sammenligneligt billede af medarbejdernes holdningsorientering. Ideen med holdningsspørgsmålene er, som beskrevet i kapitel 2, at få en fornemmelse for udbredelsen af de mekanismer og betydningsmønstre, der er identificeret i de forudgående teoretiske og empiriske analyser samt forhåbentligt også at blive bevidst om nye sammenhænge og perspektiver på den internationale arbejdsmobilitet. Analysen af holdningsspørgsmålene i det efterfølgende er konkret opbygget på følgende måde. Først gennemgås en række udsagn omkring internationale arbejdsrejser. Dette er efterfulgt af spørgsmål omkring arbejdslivet og hverdagslivet. Afslutningsvis analyseres en række spørgsmål omkring medarbejdernes

holdninger til miljø og miljøforhold.

### **At rejse er at være - arbejdsrejsen som en del af identiteten**

Den første gruppe af spørgsmål fokuserer på, hvilken betydning arbejdsrejsen har for medarbejderne. Medarbejderne ser generelt positivt på at have rejseaktivitet i forbindelse med deres job, og udtrykker at rejsen har en betydning for den måde, hvorpå de ser sig selv og ønsker at fremstille sig selv. Som det fremgår af figur 9.1 tilslutter 44% af medarbejderne hos Hewlett-Packard og 48% på Aalborg Universitet sig, at rejseaktivitet i forbindelse med jobbet er en vigtig del af deres identitet, og at de godt kan lide 'at være på farten'. Dette indikerer, at flertallet af medarbejderne tillægger rejsen betydning for deres identitet, men resultatet siger dog ikke noget om, hvilken konkret betydning rejserne har for medarbejdernes selvforståelse, kun at flertallet af medarbejderne mener, at rejserne har en betydning herfor. At medarbejderne betragter arbejdsrejsen som forbundet med noget positivt fremgår af, at 76% hos Hewlett-Packard og 77% på Aalborg Universitet erklærer sig uenige i, at de helst ville være fri for at skulle rejse til udlandet i forbindelse med deres arbejde. Ligeledes er 86% af medarbejderne hos Hewlett-Packard uenige i, at arbejdsrejserne for dem udgør en slags løntillæg. Tendensen er den samme hos medarbejderne på Aalborg Universitet, om end lidt færre erklærer sig uenig i dette spørgsmål (69%). Her kan dog være en vis bias, eftersom den 'socialt acceptable' norm for besvarelse af dette spørgsmål formentlig er, at arbejdsrejser ikke er et gode men en nødvendighed. Der er dog samlet set tale om, at arbejdsrejsen har en mere grundlæggende betydning for flertallet af medarbejderne end blot at udgøre løntillæg på lige fod med andre arbejdsgoder, men rejsen synes også at materialisere en særlig fortælling om selvidentiteten (Giddens 1996:100). En fortælling der for den enkelte medarbejder fungerer som referencepunkt for de forskellige former for mestringsstrategier, som medarbejderne betjener sig af i hverdagslivet. Dette understøtter specielt konklusionerne i kapitel 5 og kapitel 6.

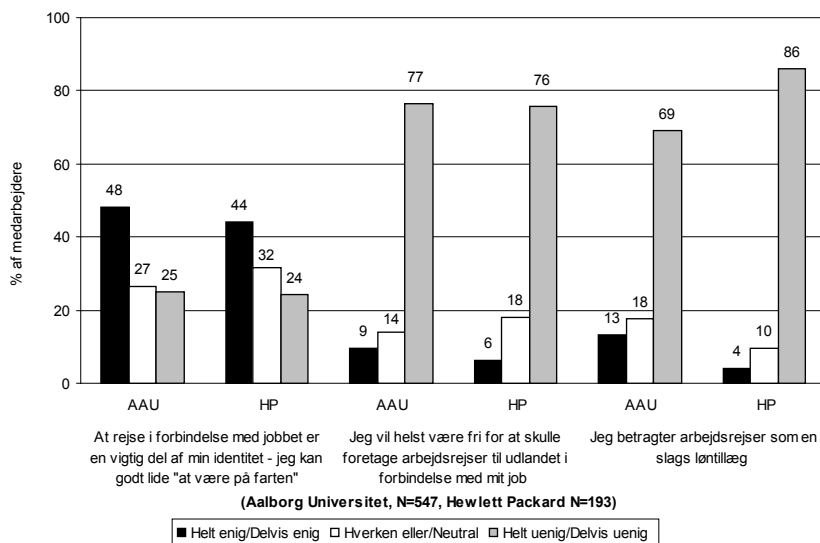
At arbejdsrejserne indføres i medarbejdernes selvforståelse fremgår også af figur 9.2. Heraf kan det ses, at en sådan selvforståelse også for flertallet af medarbejderne konstrueres på en international skala. Der er således 81% af medarbejderne hos Hewlett-Packard og 74% af medarbejderne på Aalborg Universitet, der erklærer sig enig i, at arbejdsrejsen er en del af deres identitet.

bejderne på Aalborg Universitet, der svarer, at de betragter sig selv som en internationalt orienteret person, der godt kan lide at rejse både i forbindelse med jobbet og privat. Der er som tidligere vist imidlertid stor forskel på, hvordan det internationale konkret udmønter sig hos den enkelte (jf. kapitel 6). I forhold til en international baseret selvforståelse indskriver den lange flyrejse sig som en naturlig og nødvendig praksis for at kunne skabe og vedligeholde en sådan identitet. Hos Hewlett-Packard erklærer 74% sig således enige i, at de lange udenlandske arbejdsrejser med fly for dem er ligeså naturlige som nationale rejser med tog. Et forhold der gør sig gældende for 54% af medarbejderne på Aalborg Universitet. At universitetets medarbejdere i mindre grad betragter udenlandsrejse, som noget naturligt kan formentlig forklares ved, at rejsefrekvensen, som tidligere nævnt i kapitel 8, er mindre sammenlignet med Hewlett-Packard, hvilket sandsynligvis betyder, at rejserne for en del af medarbejderne opleves på en anderledes måde.

Et andet aspekt, der fremkommer af figur 9.2, er, at hovedparten af medarbejderne hos Hewlett-Packard (81%) og Aalborg Universitet (90%) ser arbejdsrejsen som en praksis, der medvirker til, at de skaber personlige netværk, som er vigtige for deres job og karrieremuligheder. Flertallet af medarbejderne udtrykker således, at de mener, der er en sammenhæng mellem netværksdeltagelse og den arbejdsrelaterede mobilitet. Tal der understøtter konklusionerne i kapitel 4 om at netværk er fundamentale for mange af medarbejderne på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard og dermed også udgør en vigtig begrundelse for at foretage internationale arbejdsrejser. Face-to-face kommunikation synes således som tidligere beskrevet at være kritiske komponenter for at producere og reproducere de forskellige netværk, specielt i forhold til de bekendtskaber og venskaber, som er nødvendige for den enkeltes muligheder for at håndtere jobbet.

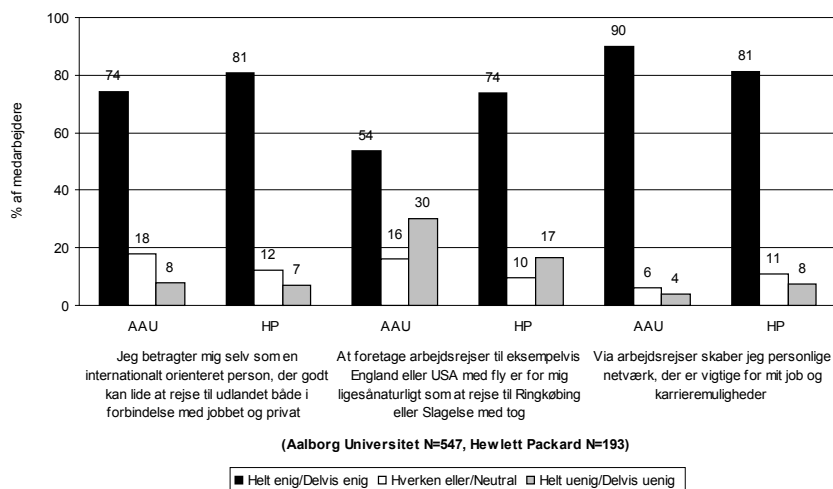
Opsummerende peger ovenstående tal i lighed med den kvalitative analyse i retning af, at arbejdsrejsen ikke alene håndterer en række krav om samtidig fysisk tilstedeværelse med mennesker, steder og begivenheder inden for rammerne af forskellige netværk, men også benyttes af medarbejderne, blandt andre identitetsrekvisetter, til at understøtte en international orienteret selv-identitet og livsstil, i hvilket arbejdslivets traditionelle aktiviteter synes at sammensmelte med aktiviteter fra andre områder af hverdagslivet.

### Arbejdsrejsen betydning for medarbejderne I



**Figur 9.1.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet om de er helt enige, delvis enige, neutrale, delvis uenige, eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er medarbejdernes forhold til arbejdsrejser (spm 18).

### Arbejdsrejsen betydning for medarbejderne II



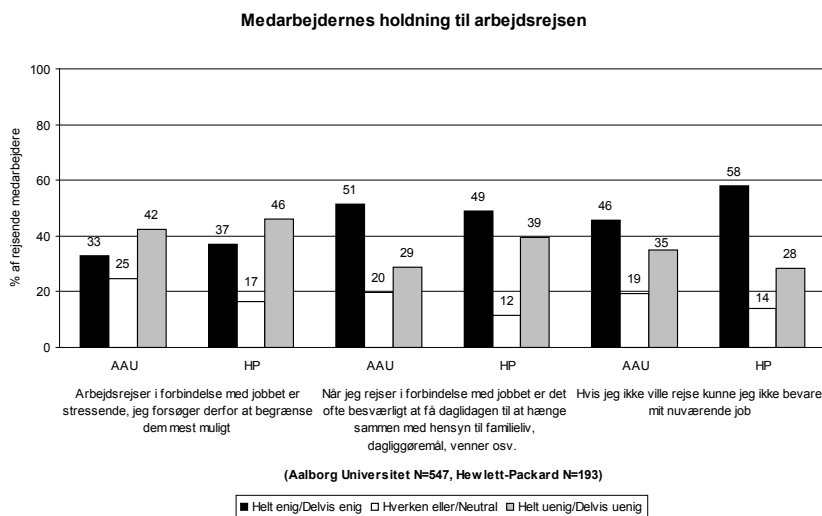
**Figur 9.2.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet, om de er helt enige, delvis

enige, neutrale, delvis uenige, eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er medarbejdernes forhold til arbejdsrejser (spm 18).

### **Et hverdagsliv under pres?**

Et andet spørgsmål, som holdningsspørgsmålene i webspørgeskemaet forøger at kaste lys over, er, hvilke konsekvenser arbejdsrejserne har for medarbejdernes arbejds- og hverdagsliv. Hvilken betydning har det, at medarbejderne i visse situationer skal håndtere et arbejds- og hverdagsliv, hvis aktiviteter ligger langt fra hinanden i tid og rum? Figur 9.3 viser, at 46% af medarbejderne hos Hewlett-Packard og 42% på Aalborg Universitet er uenige i, at arbejdsrejser virker stressende i forhold til deres arbejds- og hverdagsliv. Omvendt er det dog også bemærkelsesværdigt, at en forholdsmæssigt stor del af medarbejderne erklærer sig enig i udsagnet, ligesom 49% af medarbejderne hos Hewlett-Packard og 51% på Aalborg Universitet siger, de er enige i, at det er vanskeligt at få dagligdagen til at hænge sammen med hensyn til familie, venner og daglige gøremål, når man rejser i forbindelse med sit job. Der er dog en større del af medarbejderne hos Hewlett-Packard, der er uenig i udsagnet sammenlignet med Aalborg Universitet. Tallene tyder på, at et (høj)mobilt arbejdsliv i forhold til hverdagslivet langt fra er uproblematisk, idet medarbejderne oplever, at de skal håndtere et arbejds- og hverdagsliv, der udspiller sig inden for meget forskellige rammer. Her er et potentielt konfliktfelt mellem de forskellige temporaliteter og handlingslogikker, der hersker inden for korridorerne og familielivet (se kapitel 5 og kapitel 6). Endelig er 58% af medarbejdere hos Hewlett-Packard af den opfattelse, at de ikke ville kunne beholde deres job, hvis de ikke ville fortage arbejdsrejser, hvilket tilsvarende gør sig gældende for 46% af medarbejderne på Aalborg Universitet. Tallene illustrerer samlet set, at arbejdsrejsen også i høj grad er forbundet med en række legale forpligtigelser, der er vanskelige at undslippe (jf. kapitel 3). Det er interessant, at spørgsmålene i figur 9.3 rummer en større polarisering end de forudgående spørgsmål. En mulig forklaring her på er, som beskrevet i den kvalitative analyse, at der er stor forskel på medarbejdernes hverdagsliv, hvilket betyder, at rejserne har vidt forskellige betydninger og konsekvenser for den enkelte. Nogle af medarbejderne har for eksempel ingen familie og oplever måske der-

for rejsen mindre stressende end de medarbejdere, der har små børn. Det er dog bemærkelsesværdigt, at selv om en del af medarbejderne oplever arbejdsrejserne som stressende, vil de som tidligere beskrevet nødtigt undvære rejseaktivitet i relation til jobbet. Den internationale arbejdsrejse er altså for det enkelte individ også forbundet med en stor position ambivalens, idet rejsen på den ene side giver en række fordele eksempelvis muligheden for at skabe netværk, praktisere en internationalt identitet og udføre ikke-arbejdsmæssige aktiviteter, men på den anden side medvirker den til at stramme tidsklemmen omkring familie- og fritidslivet yderligt. Et familie- og fritidsliv, der i forvejen er under pres på grund af arbejdslivets vedvarende forsøg på at udbrede markeds-kulturen til hverdagslivets øvrige områder (Hochschild 2004:110) (se også kapitel 3). At medarbejderne generelt ikke ønsker at opgive rejseaktiviteten på trods af de negative og stressende elementer, som den påfører deres hverdagsliv, kan blandt andet skyldes, at de i så fald ville få vanskeligheder ved at opretholde et billede af sig selv som internationale personer i et internationalt job. Jeg vil i det efterfølgende forsøge at komme et spadestik dybere i forhold til, hvad der kendetegner medarbejdernes selvforståelse og livsstil og se nærmere på, hvordan de generelt forholder sig til deres arbejde og arbejdsliv.



**Figur 9.3.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet, om de er helt enige, delvis enige, neutrale, delvis uenige, eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn.

Temaet for spørgsmålene er forholdet mellem arbejdsmobilitet og hverdagsliv (spm 18).

### **Et 'flydende' arbejdsliv**

Mobilitet og arbejdsliv er, som det fremgik i kapitel 8, tæt forbundet for hovedparten af medarbejderne på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard. Figur 9.4 og figur 9.5 viser en række af medarbejdernes holdninger til og vurderinger af deres arbejdsliv. Hos Hewlett-Packard er 84% af medarbejderne enig i, at deres arbejde udgør en vigtig del af deres personlige identitet, mens 88% af de adspurgte på Aalborg Universitet erklærer sig enig i dette udsagn. At der ikke er tale om en 'traditionel' lønmodtagerkultur, ses også ved, at 86% af medarbejderne på Aalborg Universitet og 75% hos Hewlett-Packard erklærer sig uenig i, at arbejde kun er noget, de udfører for pengenes skyld. På samme måde siger 65% af medarbejderne på Aalborg Universitet og 49% hos Hewlett-Packard, at den faglige udvikling er vigtigere end lønnen. Dette indikerer generelt, at der for medarbejderne er tale om en karriererorienteret tilgang til arbejdslivet, men der er dog, som vist i kapitel 6, stor forskel på, hvordan medarbejderne konkret håndterer en sådan tilgang eksempelvis i forhold til familie/fritid. At antallet af medarbejdere der tilslutter sig udsagnet på Aalborg Universitet er større, synes ikke tilfældigt, og det kan sandsynligvis forklares ved, at mange, der vælger at arbejde på et universitet ikke er drevet af lønnen, men mere af interesse for det konkrete fagområde.

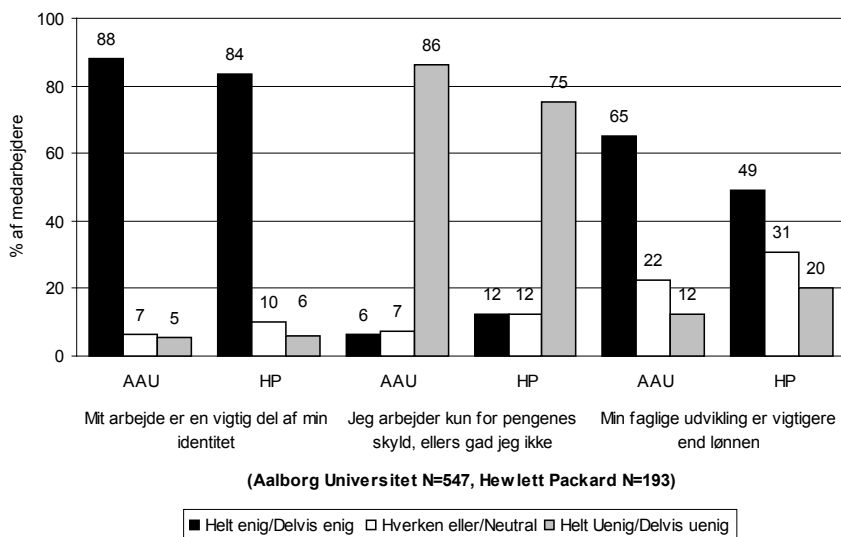
At arbejde er vigtigt og fylder meget for flertallet af medarbejderne fremgår også af, at 92% hos Hewlett-Packard og 88% på Aalborg Universitet svarer benægtende på, at arbejde kun er noget der udføres i den fastsatte arbejdstid. Sammenligner man dette med den seneste opgørelse af befolkningens tidsforbrug fra Socialforskningsinstituttet, tyder det på, at medarbejderne i de to organisationer repræsenterer en gruppe af individer, der arbejder mere end gennemsnittet, om end man skal være forsigtig med en sådan sammenligning (Bonke 2002:47). Talene kan dog også ses som et udtryk for at arbejde mentalt fylder meget i den enkeltes bevidsthed, og for den måde hvorpå de betragter sig selv. Generelt stiller medarbejderne i de to organisationer sig positivt overfor, at arbejdslivet udvides til andre af hverdagslivets områder. En

række af medarbejderne både hos Hewlett-Packard (58%) og på Aalborg Universitet (43%) er således uenige i, at det er negativt med flydende grænser mellem arbejde og fritid. Der er dog en større andel af medarbejderne på Aalborg Universitet (36%), der sammenlignet med Hewlett-Packard (20%) erklærer sig enig i udsagnet. En sådan forskel kan blandt andet forklares med, at universitetets medarbejdere via deres position som forskere generelt ofte indtager en mere kritisk position i forhold til samfundsudviklingen, specielt dem der arbejder inden for samfunds- og humanvidenskab.

Samlet set er der med udgangspunkt i ovenstående tale om, at arbejdet bærer en symbolsk værdi der rækker langt ud over at individet arbejder for at tjene penge og kunne forsørge sig selv og sin familie. Som Hochschild (2004) fremhæver, er markedet, hvor inden for medarbejderne er aktører, ikke alene en struktur bestående af et monetært system, børser, en kommerciel lovgivning, der regulerer aftaler og kontrakter - markedet er også en kultur. Hvor det tidligere var kirken som i middelalderen gav individet den grundlæggende livsorientering er det iflg. Hochschild i dag den multinationale virksomhed med dens udtrykte målsætninger, dens løfte om kontrol over livets omskifteligheder og dens globale magt, der leverer orienteringen (Ibid.:116). Medarbejdernes tilslutning til det moderne arbejdsmarkeds kendetegn kan således også ses som udtryk for, at arbejdslivet indeholder nogle kulturelle normer, der sætter rammerne for medarbejdernes identitetsarbejde og yder en vigtig indflydelse på, hvilket indhold de vælger at fylde heri. Selv om forskningen på universitetet er finansieret via skatter kan der dog spores en tendens til at selv dette område i forhold til vidensproduktionen agerer mere og mere markedsorienterede (se eksempelvis Gibbons et al. 1994).

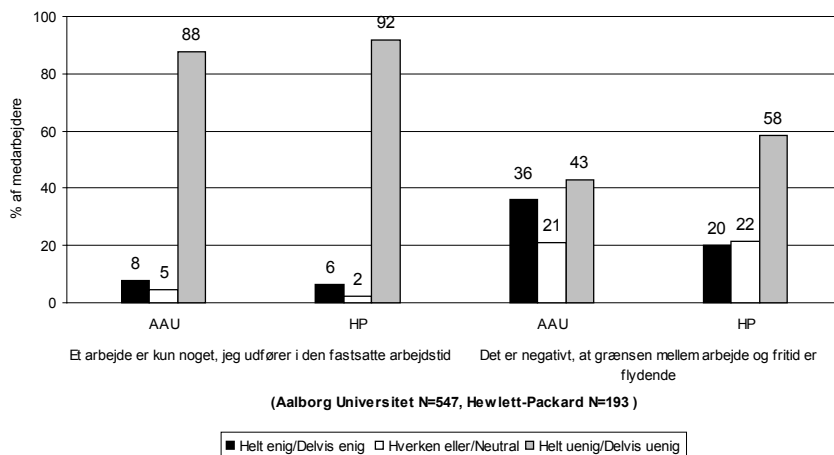


### Medarbejdernes indstilling til arbejde



**Figur 9.4.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet om, de er helt enige, delvis enige, neutrale, delvis uenige, eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er arbejdslivet (spm 19).

### Arbejdslivets placering i hverdagslivet



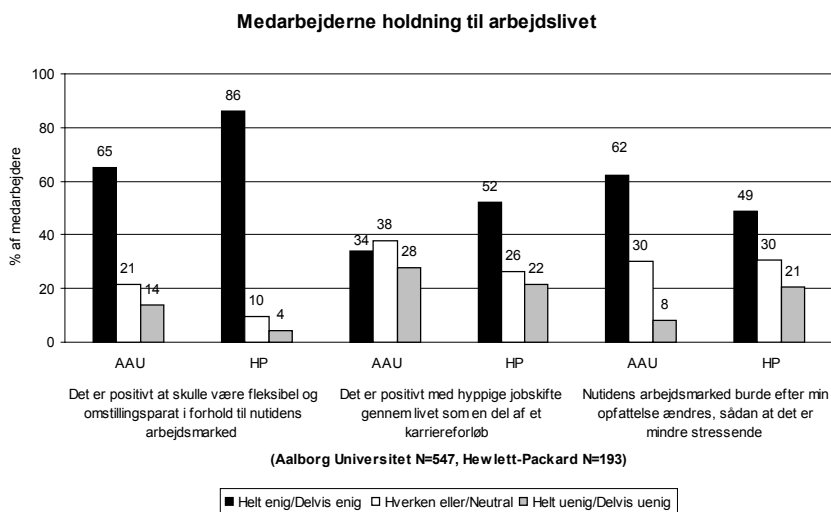
**Figur 9.5.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet, om de er helt enige, delvis enige, neutrale, delvis uenige, eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er arbejdslivet (spm 19).

## **Drømmen om et mindre stressende arbejdsliv**

På spørgsmålet, om det er positivt at skulle være fleksibel og omstillingsparat i forhold til nutidens arbejdsmarked, erklærer 65% på Aalborg Universitet og 86% hos Hewlett-Packard sig enig, som det fremgår af figur 9.6. Generelt er der altså tale om, at medarbejderne, når der spørges ind til enkelte dele af arbejdslivet såsom flydende arbejdsgrænser, fleksibilitet, omstillingsparathed o.l., forholder sig positivt overfor hvert enkelt af disse elementer i arbejdslivet. På spørgsmålet, om det er positivt med hyppige jobskift gennem livet som et led i et karriereforløb, er svarene dog i højere grad flertydige. På Aalborg Universitet erklærer den største gruppe af medarbejdere sig ved ikke/neutrale, og andelen af enige/uenige er næsten lige store i forhold til dette udsagn. Hos Hewlett-Packard siger flertallet (52%), at de er enige i udsagnet, men også her er der en relativ stor del af medarbejderne (26%), der svarer ved ikke/neutrale mens 22% er uenige. Det kan med udgangspunkt i ovenstående gennemgang derfor synes overraskende, at 49% hos Hewlett-Packard og 62% på Aalborg Universitet samtidig erklærer sig enige i, at nutidens arbejdsmarked generelt er stressende og burde ændres, så det er mindre stressende.

Medarbejdernes holdninger til arbejdslivet er således på samme måde, som det også er tilfældet med selve arbejdsrejsen forbundet med en vis ambivalens. På den ene side betragter de kravene fra arbejdsmarkedet som positive, og på den anden side udtrykker de et ønske om et mindre stressende arbejdsmarked. Der er ligeledes en tendens til, at medarbejderne på Aalborg Universitet er mere kritiske over for det moderne arbejdsmarkeds krav, end hvad der er tilfældet hos medarbejderne hos Hewlett-Packard, et forhold der som tidligere omtalt måske kan forklares med en mere kritisk indstilling til samfundsudviklingen på universitetet. Medarbejdernes respons på de to sidstnævnte udsagn tyder altså også på, at arbejdslivet ikke er problemfrit, og medarbejderne giver således et mere negativt billede, når de bliver bedt om at vurdere arbejdslivet i sin helhed. Det er således som Hochschild (1997) fremhæver: 'at når familien bliver arbejde og arbejde bliver familie' sker dette oftest på arbejdets og rationalitetens betingelser (M. Jensen 2001; Eriksen 2001) (se også kapitel 3). Ambivalensen ligger således i,

at medarbejdernes identitetsarbejde socialiseres inden for rammerne af en 'multinational eller global organisationskultur' (se kapitel 4), der har vægt på elementer såsom fleksibilitet, højmobilitet, individualisme og globalisering (Hochschild 2004:116). Alle ting som medarbejderne hver for sig opfatter som positive og mulighedsskabende, men hvor mange også i hverdagslivet oplever at disse elementer er begrænsende for livsudfoldelsen og derfor ønsker et mindre stressende og tempofyldt arbejdsliv. Det er heri medarbejdernes ambivalens ligger begravet, imellem det mulighedsskabende og mulighedsbegrænsende. Medarbejdernes liv er således splittede mellem et spændende arbejdsliv med mange internationale arbejdsrejser og opgaver på den ene side, og på den anden side ønsket om mere 'fri tid' til fælles og individuel udfoldelse og langsomhed i familien og fritiden (Tonboe 2004; M. Jensen 2001). Et forhold der også blev beskrevet i kapitel 6 og kapitel 7.



**Figur 9.6.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet, om de er helt enige, delvis enige, neutrale, delvis uenige eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er arbejdslivet (spm 19).

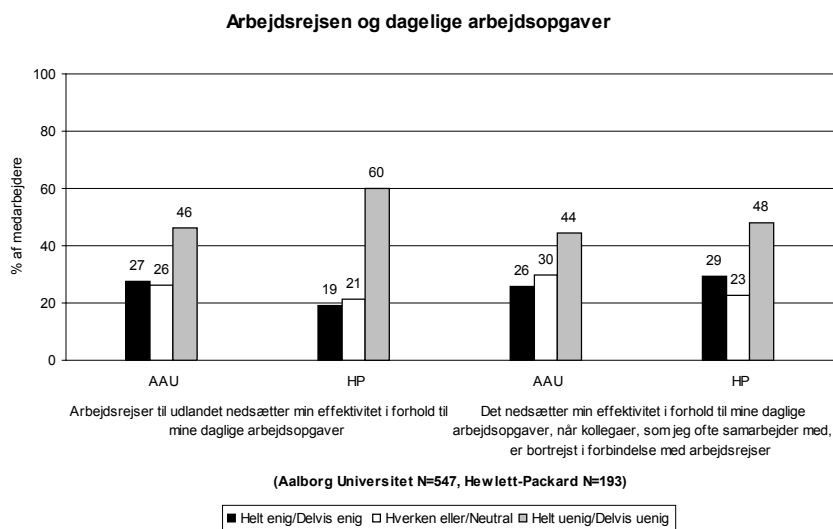
### Arbejdsrejsen i arbejdslivet

Et yderligere element i forhold til arbejdslivet er, om medarbejderne oplever, at rejserne griber forstyrrende ind i forhold til daglige arbejds-

opgaver, både når de selv er af sted på en arbejdsrejse, eller når det drejer sig om kollegaer? Som det fremgår af figur 9.7 siger 46% på Aalborg Universitet og 60% hos Hewlett-Packard, at de er uenige i, at deres egne arbejdsrejserne nedsætter effektiviteten i forhold til de daglige arbejdsopgaver. Der er lidt flere medarbejdere på universitetet (27%), der er enige i udsagnet sammenlignet med Hewlett-Packard (19%). På spørgsmålet om medarbejderne føler deres daglige arbejds effektivitet nedsættes, når kollegaer er af sted på en rejse erklærer 44% på Aalborg Universitet og 48% hos Hewlett-Packard sig uenige. Det er dog bemærkelsesværdigt, at en god del af medarbejderne på Aalborg Universitet (26%) og Hewlett-Packard (29%) erklærer sig enige i udsagnet. Omkring en fjerdedel af medarbejderne udtrykker således, at kollegaers arbejdsrejser kan virke forstyrrende i forhold til varetagelsen af de forskellige daglige arbejdsopgaver. Når en kollega ikke er tilstede på arbejdspladsen, betyder dette eksempelvis, at det ikke er muligt at holde møder face-to-face med vedkommende, hvilket i nogle situationer kan virke generende i forhold til at håndtere konkrete arbejdsopgaver.

At der er flere medarbejdere på Aalborg Universitet der føler, at deres egne arbejdsrejser kan virke forstyrrende sammenlignet med Hewlett-Packard kan skyldes forskelligheder i den måde, hvorpå arbejdslivet er indrettet. Hos Hewlett-Packard er der i højere grad tale om, at organisationen er indrettet efter at medarbejderne rejser meget. Man råder, som beskrevet i kapitel 4, ikke over sit eget kontor, men sidder i åbne kontorlandskaber, hvor medarbejderne ikke har faste pladser, man sætter sig der, hvor der er en ledig plads med sin bærbare PC, der frit kan kobles til Internettet inden for organisationens forskellige afdelinger verden over. Mange af arbejdsopgaverne er ligeledes kendetegnet ved, at det er ligegyldigt, hvor de laves, og det er derfor ofte ikke et problem for medarbejderne at tage arbejdsopgaverne med sig på rejsen. På Aalborg Universitet rejser medarbejderne dog i højere grad ud fra et veldefineret centrum: universitetet. At flere medarbejdere på Aalborg Universitet sammenlignet med Hewlett-Packard således udtrykker, at deres egne arbejdsrejser virker forstyrrende ind på daglige arbejdsopgaver, kan formentlig forklares med det forhold, at en række daglige arbejdsopgaver på Aalborg Universitet er mere specifikt 'bundne' til den konkrete lokalitet specielt i forhold til undervisning og vejledning

af studerende. Det betyder konkret, at nogle medarbejdere oplever, at det 'at skulle væk på en rejse' griber forstyrrende ind i forhold til en række daglige undervisnings- og vejledningsaktiviteter, som de ikke uden videre kan tage med sig på rejsen. Et yderligere perspektiv er som fremhævet af Høyer & Næss, at arbejdsrejsen også 'stjæler' forsknings-tid, som kunne have været brugt til eksempelvis skrivning af artikler eller bøger (Høyer & Næss 2001:467).



**Figur 9.7.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet, om de er helt enige, delvis enige, neutrale, delvis uenige eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er arbejdslivet (spm 19).

### Har miljøet betydning?

Det udsendte webspørgeskema indeholder også en gruppe spørgsmål, der omhandler miljømæssige temaer, som supplement til de kvalitative interviews' behandling af emnet. Hensigten med de stillede miljøspørgsmål er på et overordnet niveau at kortlægge, hvordan medarbejderne generelt orienterer sig i forhold til miljø (herunder klimaproblematikken) og transport. Fokus i spørgsmålene er derfor rettet mod nogle generelle udsagn om miljø og transport, der skal give et billede af medarbejdernes generelle holdning til disse temaer.

Medarbejderne er bedt om at tage stilling til tre forskellige udsagn omkring drivhuseffekten og transport. Figur 9.8 viser, at 84% af medar-

bejderne hos Hewlett-Packard og 83% på Aalborg Universitet erklærer sig enige i, at det er vigtigt at reducere CO<sub>2</sub> på grund af drivhuseffekten. Ligeledes fremgår det af figuren, at 61% hos Hewlett-Packard og 71% på Aalborg Universitet mener, at folk generelt bør vælge det mest miljøvenlige transportmiddel. Disse svar indikerer, at medarbejderne på et overordnet niveau tager drivhusproblematikken alvorligt, og de mener, at det enkelte individ skal forsøge at tage hensyn hertil via valg af transportform. På spørgsmålet om klimaforandringer er overdrevet i medierne tegner der sig dog et mindre entydigt billede. Der er således 36% af medarbejderne hos Hewlett-Packard der siger, at frygten for klimaforandringer er overdrevet i medierne i modsætning til Aalborg Universitet, hvor 47% er uenig i udsagnet. Sidstnævnte antyder, at der er en større miljøorientering på Aalborg Universitet end det er tilfældet hos Hewlett-Packard. Svarene er dog også i begge organisationer behæftet med langt større fragmentering end de to forudgående spørgsmål. At dette er tilfældet, kan skyldes, at udsagnet er mindre entydigt formuleret end de forudgående. Medarbejderne kan således godt mene, at klimaproblematikken er særdeles alvorlig og reel, men at problemstillingen er overeksponeret og overdrevet i medierne. Svarene kan dog også dække over, at medarbejdernes holdninger til miljøspørgsmål er forbundet med en langt større ambivalens, end de to første spørgsmål indikerer, idet medarbejderne måske på den ene side godt nok synes, at man skal tage hensyn til klimaproblematikken, men dog ikke i virkeligheden føler, at problemstillingen er særlig alvorlig. Ovenstående kan således også være en del af de forskydningsmekanismer i medarbejdernes miljøforståelse, som blev identificeret i kapitel 7.

Som det fremgår af figur 9.9, mener flertallet af medarbejderne i de to cases dog, at det enkelte individ på det generelle plan har mulighed for at tage miljøhensyn. Hos Hewlett-Packard er 77% af medarbejderne uenig i, at det ikke er muligt for almindelige mennesker at tage hensyn til miljømæssige spørgsmål i dagligdagen, mens 78% af medarbejderne på Aalborg Universitet erklærer sig uenig i dette udsagn. Af figur 9.9 fremgår det ligeledes, at en stor del af medarbejderne i begge cases udtrykker, at stigningen i forbruget er en af de væsentligste barrierer for en bæredygtig udvikling. 47% af medarbejderne hos Hewlett-Packard og 58% af medarbejderne på Aalborg Universitet erklærer sig enige i

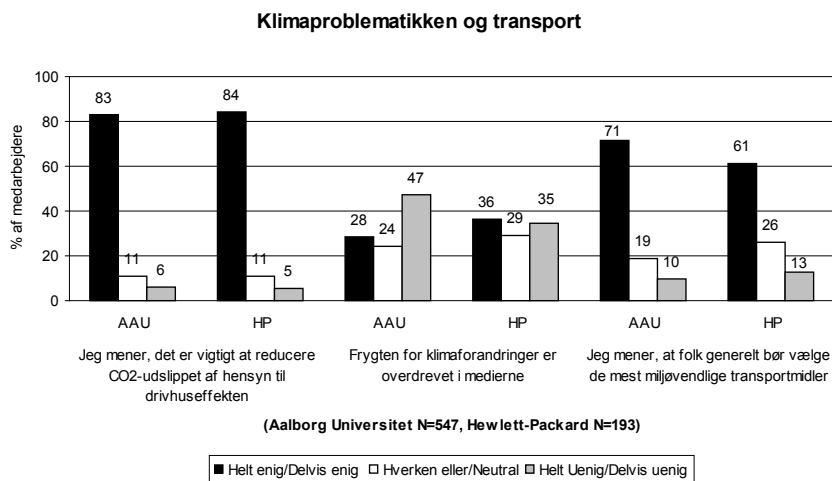
udsagnet. Det er dog bemærkelsesværdigt, at der er flere medarbejdere hos Hewlett-Packard (30%), der erklærer sig uenig i spørgsmålet sammenlignet med Aalborg Universitet (20%). Dette kan blandt andet forklares ved, at vækst er et element, som medarbejderne hos Hewlett-Packard har vanskeligt ved at undvære, hvis de vil bevare deres nuværende indtægtsgrundlag, modsat arbejdslivet på Aalborg Universitet.

Svarene på spørgsmålene indikerer, at der generelt er en positiv holdning til miljøspørgsmålet, men svarene fra medarbejderne hos Hewlett-Packard synes i mindre grad at orientere sig mod miljøet sammenlignet med medarbejderne fra Aalborg Universitet. Et interessant perspektiv er her, at medarbejderne hos Hewlett-Packard i langt højere grad er afhængig af væksten i forhold til deres personlige indtjeningsmuligheder (jf. kapitel 4). En del af forklaringen på forskellen i tallene kan således være, at det er vanskeligere for medarbejderne hos Hewlett-Packard, at betragte miljø og vækst som modsætninger, da de på den ene side er afhængig af væksten og på den anden gerne vil tage hensyn til miljøet.

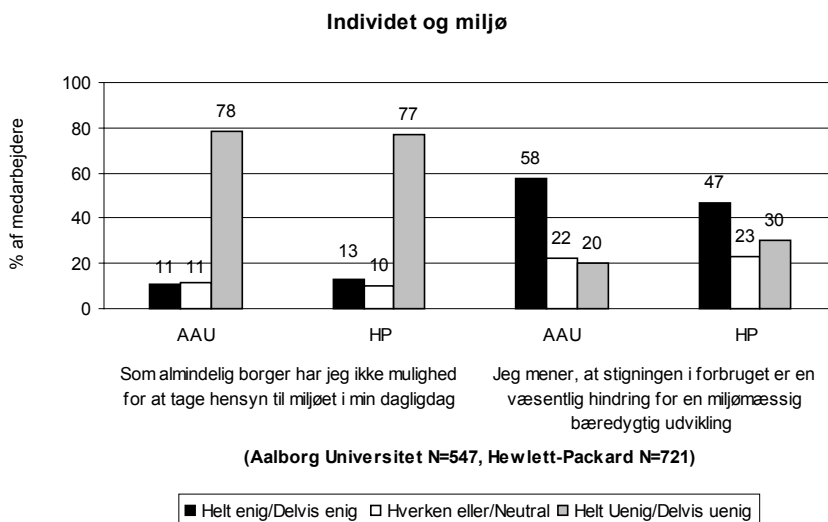
Samlet set indikerer svarene på de forskellige spørgsmål, at medarbejderne generelt tænker på miljøet og mener at individet skal tage miljøhensyn. Her er det dog vigtigt at fremhæve kapitel 7s konklusioner om, at når dette kvalificeres i forhold til arbejdsrejserne med fly, ser medarbejderne enten ingen sammenhæng mellem klimaproblematikken og flytrafikken, eller også har de helt afskrevet dette element af deres miljøforståelse. Den kvalitative analyse viser således, at en gruppe medarbejdere i høj grad konstruerer deres miljøforståelse omkring lokale problemstillinger, enten fordi de mener, at klimaproblematikken ikke har betydning, eller også fordi de føler, at de ikke kan gøre noget ved denne problemstilling gennem deres egne handlinger.

Der er i ovenstående talmateriale ikke nogen indikation af, at det skulle forholde sig anderledes. Tallene tyder heller ikke på, at medarbejdernes høj-mobile arbejdsliv på et overordnet niveau påvirker dem til at være mindre venligt stemt overfor miljøet og miljøhensyn. Der er dog, som vist i kapitel 7, snarere tale om, at medarbejderne af den ene eller anden grund ikke indregner deres egen adfærd, når de forholder sig til eksempelvis klimaproblematik og mobilitet. Enten fordi medarbejderne mener, at deres egen praksis ikke er knyttet til særlige

miljømæssige komplikationer, eller også fordi der i deres bevidsthed er indtruffet forskellige forskydningsmekanismer, som bevirker, at de inddrager alle mulige andre elementer i deres miljøforståelse end netop deres egne handlinger i forbindelse med arbejdet.



**Figur 9.8.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet, om de er helt enige, delvis enige, neutrale, delvis uenige, eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er klimaproblematikken og transport (spm 20).



**Figur 9.9.** Medarbejdernes svar på spørgsmålet om, de er helt enige, delvis



enige, neutrale, delvis uenige, eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er individet og miljø (spm 20).

## Opsamling

Gennemgangen i dette kapitel viser, at medarbejderne på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard i høj grad praktiserer en livsstil, hvor arbejde fylder meget og betyder meget for den enkelte. Arbejde handler således ikke kun om at tjene penge, men bærer i høj grad også en symbolværdi for den måde, hvorpå individet ønsker at præsentere sig for omverden. Medarbejderne tilslutter sig en række af det moderne arbejdslivs kendetegn, som blev identificeret i kapitel 3. At grænserne mellem arbejde og familie/fritidsliv er flydende betragtes således ikke af medarbejderne som noget negativt. Det gør heller ikke det moderne arbejdslivs krav om fleksibilitet og omstillingsparathed.

Et andet vigtigt element i ovenstående gennemgang er, at rejsen i lighed med arbejdslivet ser ud til at levere et vigtigt symbolsk bidrag til medarbejdernes selvforståelse. En selvforståelse der i høj grad skabes på en international skala, idet medarbejderne generelt betragter sig som internationalt orienterede individer. Arbejdsrejsen er for flertallet af medarbejderne derfor ikke noget, som de gerne ville undvære, eller slippe for, og bevægelsen med fly over lange afstande betragtes som en naturlig praksis, der ikke adskiller sig synderligt fra nationale rejser. Ovenstående gennemgang viser også, at arbejdsrejsen har en vigtig funktionel betydning for medarbejderne i de to organisationer, og at hovedparten af medarbejderne mener, at det ikke er muligt at varetage deres nuværende arbejdsopgaver, hvis de ikke rejser i forbindelse med jobbet. Dette hænger blandet andet sammen med, at rejsen for flertallet af medarbejderne er vigtig i forhold til at skabe og vedligeholde netværk. Dette understøtter således den forståelse af arbejdsrejsen, der blev identificeret i de forudgående analyser, som noget der har en vigtig funktionel betydning for at kunne arbejde og netværke, men som også rummer betydningsmønstre, der rækker langt udover den traditionelle forståelse af arbejdssfærens afgrænsninger.

Et højmobilt arbejdsliv giver som tidligere vist medarbejderne en række fordele, men analyserne i dette kapitel identificerer dog også, at en sådan livsførelse har nogle personlige og familiemæssige omkost-

ninger for en del af medarbejderne. På Aalborg Universitet udtrykker omkring tre ud af ti medarbejdere, at de føler arbejdsrejserne som stressende, mens det hos Hewlett-Packard gør sig gældende for fire ud af ti medarbejdere. Ligeledes udtrykker flertallet af medarbejderne, at det ofte er besværligt at få dagligdagen til at hænge sammen i forhold til familieliv, gøremål, venner o.l., når de er af sted på en arbejdsrejse. Den samme ambivalens kan spores, når medarbejderne på et overordnet plan bliver bedt om at tage stilling til det arbejdsmarked, som de er en del af. Her ønsker en række af medarbejderne et mindre stressende arbejdsmarked. Det er således interessant, at medarbejderne, når det gælder de lange internationale arbejdsrejser og det moderne arbejdsmarkeds krav og normer enkeltvis, ser disse elementer som noget naturligt og positivt, men når de samlet set skal vurdere konsekvenserne for deres hverdagsliv i højere grad vender tommelfingeren ned ad. Det illustrerer, at både arbejdsmobiliteten og arbejdslivet er behæftet med en ambivalens, der består i, at medarbejderne på den ene side betragter ovennævnte elementer som vigtige livsstilsmarkører i deres personlige identitetsarbejde, men samtidigt også oplever, at netop disse elementer gør det vanskeligt at få hverdagslivets forskellige dele til at hænge sammen på en bæredygtig måde. De individuelle strategier, som medarbejderne benytter, er derfor også behæftet med vidt forskellige stressniveauer og konfliktfelter. Det betyder konkret, at internationale arbejdsrejser for nogle er et positivt og problemløst element i hverdagslivet, mens det for andre betyder, at de hele tiden må forsøge at balancere mellem arbejde, mobilitet og familie.

Et yderligere aspekt, som har været gennemgået i dette kapitel, er spørgsmålet om medarbejdernes holdninger og placering til miljøspørgsmål. Generelt placerer medarbejderne sig positivt i forhold til forskellige miljøudsagn. Medarbejdernes svar viser, at de på et overordnet plan tager klimaproblematikken alvorligt og at transportmiddelvalget generelt spiller en vigtig rolle. Ifølge medarbejderne spiller det enkelte individs gøren og laden også en vigtig rolle i forhold til at fremme en mere bæredygtig udvikling. Her er det dog vigtigt at have resultaterne fra kapitel 7 i erindring, idet kapitlet viste, at medarbejderne på et abstrakt plan forholder sig positivt, men ikke ser nogen kobling mellem deres egne internationale arbejdsrejser og miljømæssige

komplikationer. Ovenstående udsagn om miljøet rummer ligeledes en risiko for, at medarbejderne svarer det, som de synes er politisk korrekt at svare og undlader at svare, hvad de reelt mener.

Efter gennemgangen af de kvantitative resultater i kapitel 8 og kapitel 9 vil afhandlingen i den sidste del at diskutere, konkludere og perspektivere de resultater som er fremkommet på basis af de tre forudgående analytiske delelementer. I det efterfølgende kapitel vil jeg derfor først med udgangspunkt i afhandlingens analyser diskutere, hvilke løsningsmæssige tiltag afhandlingen og analyser peger i retning af.









## Aeromobility management

- en diskussion af international arbejdsmobilitets implikationer for politik og planlægning

*Den moderne civilisations velkendte succes med at indsætte rationelle handlingskriterier i stedet for alle andre, efter moderne definitioner 'irrationelle' kriterier (især moralske vurderinger), er i afgørende grad betinget af fremskridtene inden for fjernstyring som disciplin, dvs. forøgelsen af afstand, hvorpå menneskelige handlinger kan få virkninger.*

Zygmunt Bauman (1994) Modernitet og Holocaust

*Der er noget galt i transportsektoren, når flybrændstof i modsætning til de andre sektorer er fritaget for afgifter for CO<sub>2</sub>-udledning.*

Miljøminister Connie Hedegård (2004) Politiken

### Prolog

I nærværende kapitel vil jeg diskutere nogle af de politiske og planlægningsmæssige implikationer, som knytter sig til afhandlingens analyser af den internationale arbejdsmobilitet. I kapitlet adresseres således afhandlingens tredje spørgsmål, omkring hvordan vidensproduktion, -distribution og -formidling i fremtiden kan frembringes med lavere miljømæssige omkostninger, end hvad der er tilfældet i dag. De internationale arbejdsrejser er en kompleks størrelse, så der er ikke tale om, at kapitlet vil ende op med en fuldstændig løsningsmodel, ambitionen er snarere med udgangspunkt i afhandlingens analyser at diskutere og præsentere ansatserne til mulige løsningsstrategier i forhold til at bremse væksten i den internationale aeromobilitet inden for rammerne af vidensbaserede organisationer. Som vist i de forudgående kvalitative og kvantitative analyser spiller flyet en central rolle for, at det er muligt for medarbejderne fra Aalborg Universitet og Hewlett-Packard



at praktisere det arbejdsliv, som de gør. Det er dog også netop denne mobilitetspraksis, der som beskrevet i kapitel 1 og kapitel 8 er behæftet med de største miljømæssige komplikationer, hvis man sammenligner med alternative fysiske og virtuelle mobilitetsformer. Et problem der på grund af den fortsatte stigning i den internationale rutetrafik ser ud til at ville vokse yderligere de kommende år (Whitelegg 2000; Europa-kommissionen 2001) (se også kapitel 1). Spørgsmålet er i den forbindelse, hvordan en anderledes mobilitetsadfærd inden for videnorganisationerne fremmes. Den internationale arbejdsmobilitet udspiller sig på den ene side inden for rammerne af et globaliseret og netværksbaseret arbejdsmarked, der sætter de strukturelle rammer for medarbejdernes handlinger i form af krav og forventninger, og på den anden side individuelt betingede elementer som blandt andet identitet, hverdagslivsflugt, fornøjelse og turisme etc. Generelt kan der således spores langt flere mekanismer, der understøtter flyrejserne frem for det modsatte. Jeg vil derfor i kapitlet diskutere de i forhold til aeromobilitet manglende modhager på forskellige niveauer, samt hvordan der specifikt i forhold til de internationale arbejdsrejser kan etableres mekanismer, der bremser en sådan mobilitetsform frem for at understøtte den.

Først vil jeg kortfattet gennemgå, hvilke politiske målsætninger der findes på henholdsvis dansk, europæisk og internationalt niveau i relation til at reducere flytrafikkens miljøproblemer. Her er der ikke tale om, at jeg ønsker at lave en omfattende historisk dokumentanalyse af politikudviklingen inden for flyområdet, men i stedet vil jeg kortfattet via forskellige nedslag se på, hvordan flysektorens miljøproblemer behandles på de respektive politiske niveauer, og det vises således, hvordan de forskellige politiske niveauer generelt understøtter den nuværende stigning i den internationale flytrafik. Dernæst vises det med udgangspunkt i afhandlingens analyser, hvordan der findes en lang række mekanismer, der understøtter den del af aeromobiliteten, som omhandler de internationale arbejdsrejser. Det fremhæves i den forbindelse, hvordan der kun kan identificeres få 'modhager', som bremser mobiliteten inden for rammerne af vidensorganisationer. Der argumenteres derfor, at hvis samfundet ønsker at forandre de internationale mobilitetsmønstre, skal der i højere grad etableres flere 'mobilitetsdæmpende' elementer. Sådanne dæmpende elementer kunne

indføres via internationale reguleringsmæssige tiltag, eksempelvis via øgede internationale skatter og afgifter, overfor flytrafikken. Men det har, som det vises i kapitlet, sandsynligvis lange udsigter med at opnå enighed herom internationalt.

Derfor foreslås det konkret i kapitlets tredje del, at der på kort sigt i forhold til vidensorganisationerne bør etableres et 'aeromobility management' koncept, som en del af en større løsningsstrategi, der bygger på en øget styring og planlægning inden for den enkelte organisation. Udgangspunktet herfor er et ønske om, at flere arbejdsopgaver i fremtiden håndteres via virtuelle kommunikationer og mere miljøvenlige transportformer end fysiske rejser foretaget med fly. Styringskonceptet tænkes i første omgang implementeret frivilligt af organisationerne selv, da det vil medvirke til undgå unødige arbejdsrejser og derved forbedrer konkurrenceevnen via reducerede transportomkostninger i forhold til konkurrenterne. Den tredje del afsluttes med en kort diskussion af, hvordan et 'aeromobility management' koncept konkret kan tænkes udformet som en del af en større løsningsstrategi, der bør gennemføres, hvis samfundet ønsker at bremse eller dæmpe den nuværende vækst i international flytrafik. Kapitlet afsluttes med en diskussion af barriererne og mulighederne for at skabe forandringer i den internationale arbejdsmobilitet både på kort og langt sigt, og her peges der konkret på nødvendigheden af at skabe en øget offentlig og politisk forståelse for flytrafikkens miljøproblemer på alle niveauer. Et forhold der blandt andet skal opnås via etableringen af en kritisk forskning på europæisk niveau i forhold til flytrafikken.

### **Aeromobiliteten som politik område**

Internationalt set er flysektoren sammenlignet med andre politikområder et af de mindst regulerede områder. Allerede fra den civile flysektors tilblivelse i første halvdel af 1900-tallet har området været 'løftet' ud af nationalstatens reguleringsfære (Gidwitz 1980: 7-73). En vigtig grundsten for den internationale flytrafik er de såkaldte frihedsrettigheder, der blev grundlagt i 1944 på 'the International Civil Aviation Conference' i Canada med 54 deltagende lande. Frihedsrettighederne danner grundlaget for etableringen af et internationalt luftrum, da de

muliggør, at et fly frit inden for nærmere fastsatte rammer kan overflyve de lande, som er nødvendige for at komme fra én international destination til en anden (Ibid.). Efterfølgende blev der i efterkrigstiden ligeledes etableret internationale organisationer i form af ICAO (International Civil Aviation Organization) og IATA (The International Air Transport Organisation), der via multinationale aftaler imellem landene og flyselskaberne tager sig af at opstille de specifikke standarder og regler for den internationale flytrafik. De omtalte organisationer fungerer således i dag som de internationale 'forhandlingsarenaer', der har til formål at sikre og udbrede mulighederne for den internationale flytrafik gennem forhandlingerne mellem landene og flyselskaberne (se Gidwitz 1980 for en uddybende forklaring om den civile flytrafiks historiske udvikling).

Inden for rammerne af ICAO, der fungerer som FN's organisation for civil luftfart, har der de senere år verseret en debat omkring, hvordan luftfartens bidrag til de globale klimaforandringer kan reduceres (Nielsen 2002:7). Forskellige miljøorganisationer har foreslået, at der vedtages en målsætning for flysektorens samlede maksimale drivhusgasudledning, og at der gennemføres en global afgift på flybrændstof, samt at der fastsættes normer for flyenes specifikke drivhusgas emissioner i atmosfæren (Ibid.). Der har imidlertid ikke kunnet opnås enighed om sådanne forslag inden for rammerne af ICAO, og i stedet peger organisationen på, at der på kort sigt bør sættes på at forbedre energieffektiviteten ved at optimere flytrafikkens operationelle procedurer og ved at indgå frivillige aftaler med flyselskaberne om reduktion af udledninger. ICAO har nedsat en miljøkomite CAEP (Committee on Aviation Environmental Protection), der blandt andet har foreslået, at der oprettes et handelssystem for CO<sub>2</sub> kvoter, hvor flysektoren kan købe udledningskvoter fra andre sektorer, der har et mindre behov. Forslaget er genereret af, at flytrafikken vokser så hurtigt, at de tekniske forbedringer det er muligt for flysektoren at foretage i forhold til mere energiøkonomiske flymotorer, bedre belægningsprocesser etc. langt fra er tilstrækkelige til at kunne følge med væksten i flytrafikken (Ibid.).

### *Flysektoren i Danmark*

På et dansk niveau har flytrafikkens miljøkonsekvenser aldrig på sam-

me måde som eksempelvis biltrafikken været behæftet med særlig stor opmærksomhed hverken fra offentligheden, eller fra det politiske system. Det er bemærkelsesværdigt, at der i den vel nok hidtil mest ambitiøse plan fra det danske trafikministerium fra 1993 - Trafik 2005 - generelt opstilles målsætninger om at bremse væksten i transportsektoren, men planen udmærker sig samtidigt ved at gå i den modsatte retning, når det gælder flytrafikken. Specielt i forhold til flytrafikken hedder det således, at Københavns Lufthavns position som den syvende største lufthavn i Europa skal fastholdes og styrkes yderligere (Trafikministeriet 1993:50). Et mål der ifølge planen skal nås via opretholdelse af konkurrencedygtige takstniveauer samt offentlige investeringer i udbygning af lufthavnskapaciteten, og de infrastrukturelle anlæg med betydning for lufthavnen (Ibid.:50-51). Dette står i modsætning til de øvrige målsætninger i planen på transportområdet, der blandt andet på bilområdet sigter mod en 20% reduktion af CO<sub>2</sub> udslippet i forhold til 1988 (Ibid:83).

I *'Transportredegørelsen 1997'* hedder det ligeledes, at den *'forsatte udvikling i flytrafikken til og fra Københavns lufthavn er af afgørende betydning for danske erhvervsvirksomheder og dermed for landets valutaindtjening'* (Trafikministeriet 1997:67). I det seneste strategiske udspil fra trafikministeriet, *'Mobilitet der skaber værdi'*, behandles mobilitet tematisk og enkelte steder nævnes flysektoren eksplicit (Trafikministeriet 2002). Det overordnende syn på mobilitet i dokumentet er, at velstandsudviklingen *'[...] nu engang er baseret på at virksomhederne hurtigt og uden unødvendige omkostninger kan transportere produkter fra sted til sted. Kun derved kan den enkelte virksomhed optimere produktionen og deltage i den internationale arbejdsdeling nationalt og globalt'* (Trafikministeriet 2002:6). Dog nævnes også muligheden for at påvirke, eller reducere behovet for mobilitet ved at fremme bestemte måder at anvende de virtuelle kommunikationssystemer i produktionen (Ibid.). Specifikt på luftfartsområdet hedder det, at trafikministeriet igennem internationalt samarbejde vil arbejde for at skabe ensartethed og større kapacitet i det europæiske luftrum. Samtidig fremhæves det, at prisen for at modtage luftfartstrafik i de danske lufthavne er lavere, end de lande, som vi normalt sammenligner os med, men det er stadig et område, hvor vi kan blive endnu bedre hedder det (Ibid.:17). Et enkelt sted i redegørelsen proble-

matiseres lufttrafikkens miljøkonsekvenser i form af støj og udslip af gasser og partikler (Ibid.). Det overordnede indtryk er dog, at de fleste elementer i forhold til lufttrafikken nationalt går på at fjerne barrierer, der kan reducerer 'friktionen' for flytrafikken, mens man vil arbejde for at løse de miljømæssige problemer på europæisk og internationalt niveau. Der findes således ikke for nuværende egentlige detaljerede målsætninger, eller planer for, hvordan Danmark vil takle flytrafikkens stigende miljømæssige problemer. At flytrafikken i et historisk perspektiv ikke på samme måde som biltrafikken er blevet betragtet som et miljømæssigt problem på nationalt niveau kan blandt andet forklares ved, at en sådan transportform i høj grad har været forbundet med national prestige og økonomisk udvikling. I industrisamfundets tidsalder var nationale flyselskaber, med det nationale flag påtrykt på flyets side, vigtige symbolske bærere af national teknologisk, økonomisk og politisk dygtighed, og senere i 'informationsalderen' er flyrejsen blevet et vigtigt symbol på nationalstatens og dens indbyggers integration i den globale økonomi (Gidwitz 1980:21; Graham 1995:99). Derfor er vækst i flytrafikken traditionelt betragtet som et velfærdsmæssigt gode for samfundet som helhed.

### *Flysektoren i Europa*

På det europæiske niveau findes der i modsætning til det nationale niveau målsætninger for luftfartstrafikken. Disse er som omtalt i kapitel 1 opstillet i en hvidbog for transportområdet udarbejdet af Europakommissionen med titlen: *'Den europæiske transportpolitik frem til 2010 – Det svære valg'* (Europakommissionen 2001). I dette dokument behandles flytrafikken som et særskilt tema, og der opstilles målsætninger for hvert enkelt transportområde. Hvidbogen peger på, at der inden for EU, hvis den nuværende udvikling i flytrafikken forsætter, generelt kan forventes en fordobling af flytrafikken hvert 10-14 år, og på kort sigt forventes næsten en fordobling af den nuværende trafik frem til 2010 (ibid.:39). En effektiv luftfartsektor fremhæves i Hvidbogen som en vigtig parameter for den europæiske unions konkurrenceevne, men samtidig vækker udviklingen også en vis bekymring. Udviklingen med stigende flytrafik medfører nemlig en skævvridningen i relation til andre mere miljøvenlige transportmidler som eksempel toget, der

iflg. hvidbogen i stigende omfang bliver marginaliseret.

Hvidbogen peger på, at luftfartssektoren langt fra dækker de realøkonomiske omkostninger, der er forbundet med den (ibid.:116). Luftfartselskaberne får således iflg. hvidbogen omfattende skatte- og afgiftsfritagelser blandt andet fuld afgiftsfritagelse på flybrændstof, hvilket som omtalt i ovenstående er reguleret via internationale aftaler. Afgiftsfritagelsen gælder både brændstof til internationale flyvninger og til flyvninger inden for EU. Den manglende beskatning på flybrændstof betyder en markant forskelsbehandling mellem tog og fly på ruter, hvor disse konkurrerer direkte (ibid.:20). Hvidbogen har opgjort de eksterne omkostningerne ved bil, bus, tog og fly ud fra paramenterne såsom forudgående led, luftforurening, påvirkning i byerne, støj, natur og landskab, ulykker og klimaændringer. Her er flys eksterne omkostninger målt i EUR/1000-personkilometer mere end det dobbelte af eksempelvis togets (Ibid.:116).

Den europæiske kommission har via en fælles indsats inden for ICAO forsøgt at få spørgsmålet om beskatning af flybrændstof på dagsorden, hvilket hidtil ikke har været den store succes (ibid.:44). Det er dog iflg. hvidbogen muligt for kommissionen inden for de nuværende internationale regler, hvis de europæiske lande er indstillet på det, at ændre på afgiftsfritagelsen for brændstof på interne europæiske flyvninger. Eksempelvis har både amerikanerne og svenskerne indført en begrænset skat på indenrigsflyvninger. Det svenske system bygger på, at der udelukkende opkræves miljøafgifter på de strækninger, hvor der findes mere miljøvenlige alternativer. En sådan strategi giver iflg. hvidbogen mulighed at flytte passagerer fra en transportform til en anden modsat en generel afgift, der i værste fald kan medføre højere priser uden tilsvarende adfærdsændringer (Ibid.).

Det er således bemærkelsesværdigt, som det fremgår af hvidbogen, at de reelle økonomiske omkostninger ved flytrafik i dag ikke er inkluderet i den faktiske pris for en flybillet. Hertil kommer de miljømæssige skadevirkninger som flyvninger i de højre luftlag medfører sammenlignet med andre transportmidler heller ikke afspejles i billetprisen. Alt sammen forhold der virker til fordel for mere mobilitet og mindre friktion frem for det modsatte. Whitelegg peger ligeledes i sin analyse af flysektoren i England på, at flyindustrien hverken betaler direkte eller

indirekte omkostninger (Whitelegg 2000:1). Der er således i forhold til flytrafikken tale om, at der eksisterer en række eksternaliteter, det vil sige omkostninger, der ikke er inkluderet i den enkelte aktørs økonomiske kalkulationer; disse omkostninger er i stedet indirekte overført til andre mennesker eller miljøet, hvilket fører til en for samfundet ikke-optimal situation. Det betyder konkret, at enhver organisation eller ethvert individ, der eksempelvis ønsker at tage miljømæssige hensyn ved at foretage færre arbejdsrejser, må forholde sig til risikoen for at miste markedsandele til andre aktører, der ikke tager de samme hensyn og er villige til at rejse mere for at vinde økonomiske andele. Den enkelte aktør befinder sig her i et klassisk '*fangens dilemma*' (Klosterman, 1985), hvor gevinsten ved at følge egne interesser og mål fremstår tydeligt, mens det umiddelbart kan være vanskeligt for den enkelte at se incitamentet til en anderledes adfærd (Lassen et al. 2005). Der synes således nødvendigt at søge et større incitament for organisationer og individer til en anderledes adfærd enten via lovgivning eller via tiltag, der gør det mere attraktivt ikke at flyve.

### *Nødvendigheden af forandringer i flysektoren - men hvorfra skal de komme?*

Nielsen (2001a; 2001b; 2002) har som en af de få foretaget et større studie af miljøproblemer og energiforbrug relateret til de forskellige typer af flytransport. Han peger på, at flytrafikken generelt udgør et overset miljøproblem, og der eksisterer en reel risiko for, at flytrafikken i fremtiden kommer til at bidrage betydeligt mere til drivhuseffekten, hvis ikke den nuværende vækstrate reduceres. En væsentlig pointe i forhold til analysen af forskellige flytypers miljøbelastning er, at selv om der sker forbedringer i forhold til motorers udledning og brændstof, er der for nuværende ikke noget, der indikerer, at sådanne teknologiske forbedringer i sig selv er tilstrækkelige til løse de relaterede miljøproblemer. Det skyldes kort sagt, at flere og flere flyver længere og længere. Nielsen fremhæver dog ligeledes, at selv om EU-kommissionen som omtalt ovenfor vil arbejde på at få forhandlet en global aftale på plads mellem de 185 lande, der er repræsenteret i den internationale luftfartsorganisation ICAO, er det yderst tvivlsomt, om der på kort sigt kan opnås enighed herom landene imellem. Nielsen bygger et sådant argu-

ment på, at det ikke var muligt, da Kyoto-aftalen om klimaforhold blev indgået at opnå enighed omkring, hvordan udledningen af CO<sub>2</sub>-udledningen skulle fordeles mellem landene. Desuden argumenterer han, at selv om det skulle lykkes at blive enige om en mindre afgiftspålæggelse, er det sandsynligvis ikke nok til at bremse væksten i flytrafikken, idet afgiften skal være af samme størrelsesorden, som den almindelige danske bilafgift for at kunne give en mærkbar ændring på prisen af flybilletter (Nielsen 2001b:2). En række undersøgelser indikerer således, at en tidobling af den nuværende brændstofpris er nødvendig for at stabilisere CO<sub>2</sub>-udledningen fra den civile luftfart (Nielsen 2002; Bleijenberg & Wit 1998; Wickrama 2001). En sådan forhøjelse synes iflg. Nielsen at være urealistisk på nuværende tidspunkt og derfor mener han, det er nødvendigt at kombinere en bred vifte af forskellige virkemidler. En sådan vifte af løsninger bør derfor sigte mod:

*"[...] At standse udbygningen af lufthavne og gøre flyvning dyrere blandt andet ved at fjerne alle økonomiske subsidier af luftfart, såsom støtte til udviklingen af nye flytyper og udbygning af lufthavne, fritagelse for moms, fritagelse for afgift på flybrændstof og salg af toldfrie varer." (Nielsen 2001b:2)*

I forlængelse heraf foreslår Whitelegg i forbindelse med sit studie af den engelske flysektor en række lignende tiltag. Han fremhæver blandt andet følgende tiltag, som han mener, generelt vil medvirke til at reducere de miljømæssige omkostninger, der er forbundet med væksten i flytrafikken (Whitelegg 2000):

- En miljømæssig beskatning baseret på emission
- Stop for alle subsidier og skattefritagelse
- Mere restriktive støj- og emissionsstandarder for fly og de geografiske områder omkring lufthavne
- Mere forskning og 'best practice' omkring substitution
- Bedre kvalitet af lokale miljødata og miljøovervågning i forhold til at informere lokalbefolkningen omkring luft og støj kvaliteten



Udover disse forslag fremhæver Whitelegg bedre oplysning om flyrejsers miljøbelastninger til de flyrejsende. Øget information og forståelse af flyrejsens miljøproblemer er iflg. Whitelegg et nøglebegreb for at ændre på efterspørgslen efter en sådan mobilitetsform. Dette vender jeg efterfølgende tilbage til.

I forhold til ovenstående løsningstyper peger Nielsen på, at den europæiske union således synes at befinde sig i et dilemma mellem globalisering og ønsket om at skabe økonomisk vækst og arbejdspladser på den ene side og hensynet til miljøet på den anden (Nielsen 2002:6). Udover de nævnte 'hardware løsninger' fremhæver Nielsen derfor yderlig en væsentlig pointe, som ligger i tråd med denne afhandlings argumenter om at forstå den sociale basis for rejser, at ovenstående løsningstyper måske ikke er tilstrækkelige eller vanskeligt lader sig implementere i praksis. Han fremhæver således, at konsekvensen af udviklingen i flytrafikken kan være, at vi i fremtiden bliver nødt til at tænke i alternativer såsom at rejse på kortere ferie- og privatrejser og specifikt i forhold til arbejdsrejser i højere grad må betjene os af videokonferencer og andre former for virtuel kommunikation. Det handler derfor i høj grad om, at flere vælger at blive hjemme frem for at foretage en international rejse med fly (Nielsen 2001b:3). Hvordan en sådan udvikling skal fremmes, siger han dog imidlertid ikke noget om. Set i lyset af denne afhandlings analyser er der i forhold til vidensorganisationerne og de internationale arbejdsrejser ikke noget, der tyder på, at den enkelte medarbejder af sig selv vælger at udføre flere arbejdsopgaver via virtuelle kommunikationsformer. Ligesom andre mobilitetsdæmpende tiltag i forhold til løsning af flytrafikkens miljøproblemer som vist i ovenstående ikke synes lige om hjørnet. Derfor bør der i forhold til arbejdsrejserne også tænkes i alternative løsningsmodeller med udgangspunkt i forståelsen af rejsernes sociale basis.

### *Globale problemer kræver globale svar - men også her og nu løsninger*

Netop på grund af, at den internationale rutetrafik med fly i udstrakt grad står uden for den enkelte nations reguleringssfære, kræver de relaterede miljømæssige problemer globale svar, eksempelvis via internationale aftaler gennem EU, WTO, FN og de internationale luftfarts-

organisationer. Den stigende internationale konkurrence mellem byer, regioner og nationer indenfor en globaliseret økonomi, med et dertilhørende internationaliseret arbejdsliv, betyder, at det kan være vanskeligt at forestille sig, at et land alene skulle pålægge den internationale rutetrafik øgede afgifter eller lovkrav, simpelthen fordi det enkelte land, hvis det står alene, vil frygte at begrænsninger af internationale flyrejser vil skade den internationale konkurrenceevne. Derfor er det også en vigtig pointe, at de nødvendige mobilitetsdæmpende tiltag, som dem Nielsen og Whitelegg peger på skal implementeres på et højere niveau end den enkelte by, region eller nation for at kunne påvirke væksten i flytrafikken. Her synes specielt Whiteleggs forslag om øgede skatter og afgifter på emissionerne fra den internationale flytrafik at være den mest oplagte mulighed for en overstatslig reguleringsmodel, sammenlignet med de øvrige mere nationalt orienterede løsningsforslag, idet han lægger op til iværksættelsen af et internationalt beskatningssystem, der i udgangspunktet vil stille alle aktører lige (se også Lassen et.al. 2005). Som omtalt i ovenstående er der imidlertid ikke noget, der tyder på, at det på internationalt niveau vil være muligt i den nærmeste fremtid at opnå enighed om at indføre et sådant system. Derfor kræver iværksættelsen af en sådan løsning også et forholdsmæssigt langsigtet perspektiv. Argumentet i denne afhandling er derfor følgende, at man ikke alene skal søge efter løsninger på et overstatsligt niveau med en lang tidshorisont, men at man også må lede efter mere kortsigtede forandringsmuligheder på lavere niveauer, indtil der kan skabes en større forståelse og anerkendelse af problemet internationalt. Sådanne tiltag vil forhåbentlig også kunne medvirke til at skabe en øget forståelse for problemets karakter. Målet bør derfor være en bred 'løsningspakke' med indførelse af mobilitetsdæmpere på flere forskellige niveauer, hvis der skal være en chance for at bremse den nuværende vækst i internationale ruteflyvninger generelt og arbejdsmobiliteten specifikt. Udgangspunktet i det efterfølgende er derfor, på baggrund af denne afhandlings analyser af internationale arbejdsrejser, at identificere mulige løsningsstrategier på lavere niveauer, som kan iværksættes her og nu – som en slags 'planberedskab' i forhold til de miljøproblemer, der knytter sig til de internationale arbejdsrejser udført med fly inden for vidensbaserede organisationer.

## Aeromobiliteten i vidensorganisationer

Analyserne i denne afhandling udfordrer forestillingen om, at hvis bare medarbejderne i forhold til de internationale arbejdsrejser får adgang til den tilstrækkelige teknologi, vil den enkelte medarbejder i højere grad af sig selv vælge at benytte den virtuelle kommunikationsform i stigende omfang på grund af de mange personlige fordele, der er knyttet hertil. Et ofte nævnt eksempel er den sparede rejsetid som virtuelle kommunikationsformer giver medarbejderne i sig selv er motivation nok til et øget brug af sådanne kommunikationsformer (Rambøll 2002a:7). En sådan holdning kommer blandt andet til udtryk fra ledelsen hos nogle af de danske virksomheder, hvor PLS-Rambøll (2002a, 2002b, 2002b) har undersøgt muligheden for at indføre videokonference som arbejdsredskab. Således hedder det i undersøgelsens opsummering:

*"Interviews med ledelsen i de deltagende virksomheder tyder på, at den generelle holdning er, at motivationen til at anvende videokonferencer skal komme fra medarbejderne selv, så der hverken er tale om 'pisk', eller 'gulerod' fra ledelsens side. Holdninger er, at medarbejderne ad egen vej skal vælge at afholde videokonferencer frem for at rejse til traditionelle møder. Medarbejderne vil tydeligvis se en tidsmæssig besparelse i at afholde videokonferencer frem for at rejse. For deltagende medarbejdere i denne undersøgelse vil den tidsmæssige besparelse for langt de flestes tilfælde betyde – rent tidsmæssigt – en mere normal arbejdsdag, da rejsetiden oftest tillægges den normale arbejdstid. En sådan besparelse og ønsket om en kortere arbejdsdag fremstår helt klart som en motivationsfaktor for medarbejderne til at afholde videokonferencen frem for at rejse... ." (Rambøl 2002c:11-12)*

Afhandlingens analyser tyder imidlertid på, at dette ikke er et særlig realistisk scenarie, idet medarbejderne konstruerer et behov for 'samtidig tilstedeværelse' og 'face-to-face' kommunikation, som ikke er en stabil funktion i forhold til antallet af arbejdsopgaver, men er en dyna-

misk og foranderlig størrelse, der udvikles forskelligt fra medarbejder til medarbejder. Behovet skabes ikke alene med udgangspunkt i ydre krav og forventninger i relation til at kunne håndtere det daglige arbejde på et globaliseret og netværksorganiseret arbejdsmarked, men også med udgangspunkt i det enkelte individs livsmuligheder, identitetsorienteringer, rationaler, ønsker, ambitioner, håb o.l (jf. kapitel 4-6). En arbejdsrejse skabes således imellem forventninger om en given adfærd fra arbejdsgivers side og medarbejdernes egne ønsker om eksempelvis at opleve en bestemt lokalitet. At behovet for samtidig tilstedeværelse er en størrelse, der produceres forskelligt, illustreres også ved de forskellige mobilitetsmestringsstrategier, der blev identificeret blandt medarbejderne, nemlig karrierestrategien, balancestrategien og familiestrategien. Sådanne strategier udtrykker blandt andet også i høj grad medarbejdernes internationale rejseaktivitet og graden af stedbundethed.

Konkret er der tale om, at behovet for fysisk samtidig tilstedeværelse og face-to-face kommunikation rummer en fast kerne, der produceres af ydre og strukturelt betingede forpligtigelser, der ikke umiddelbart er mulige for den enkelte medarbejder at fravige, hvis de fortsat ønsker at besidde den arbejdsmæssige position, som de gør. Men herudover er den resterende del af 'behovet' en elastisk størrelse, hvor en række mekanismer og betydningsmønstre på det individuelle niveau også spiller en vigtig rolle for, hvordan den enkelte medarbejder konstruerer behovet for fysisk samtidig tilstedeværelse og face-to-face kommunikation. Noget, der i sidste ende har betydning for, hvordan deres potentielle mobilitet konstrueres og transformeres/ikke transformeres til fysiske rejser, eller virtuelle kommunikationsformer, eller formuleret anderledes, hvordan den enkelte medarbejder skaber sin mobilitetspraksis. Vigtigt er det således, at virtuelle mobiliteter står stærkt, hvis rejsen har en høj grad et formelt indhold. Det er dog som vist langt fra alle arbejdsrejser, der alene har et 'rent' formelt indhold, idet en række rejser også er begrundet i et uformelt indhold, der rækker ind i hverdagslivet. En

vigtig pointe i forlængelse heraf er således, at en række undersøgelser<sup>1</sup> omkring mulighederne for øget brug af videokonference bærer præg af en idealiseret forestilling om de mange fordele, der er forbundet med sparet rejsetid, men som samtidig forbigår at opregne de mange flere modsatrettede mekanismer og sociale betydningsmønstre, der virker til fordel for arbejdsrejsen og mod en øget virtuel kommunikation.

Betragter man situationen i vidensorganisationerne i samme billede som den fra politisk side omtalte favorisering af flyet, ved at fritage flytrafikken fra forskellige skatter og afgifter, er der tilsammen tale om en række elementer, der alle virker for mere flytrafik i forbindelse med arbejdet og for mindre brug af virtuelle kommunikationsformer. Samlet set er der tale om en mangel på 'mobilitetsbremsere' eller modgående mekanismer både internt i de analyserede organisationer og eksternt i forhold til det overordnede infrastrukturelle korridorsystem, der materielt sætter de strukturelle rammer for hver enkelt rejse og som ligeledes bidrager til at levere en specifik handlingslogik for hver enkelt aktør inden for dette system (jf. kapitel 5).

### *Forskydning af handlingens konsekvens*

I diskussionen af de manglende friktionsdæmpende mekanismer i forhold til den internationale arbejdsmobilitet bør yderlig en pointe fra afhandlingens analyser fremhæves. Som det blev beskrevet i kapitel 8, er rejsens miljømæssige konsekvenser ikke noget medarbejderne eller organisationerne reflekterer over i hverdagen. I det hele taget reflekterer de ikke særligt meget over, om der findes alternative muligheder i form af andre transportmidler eller virtuelle kommunikationsformer. Flyet betragtes af mange af medarbejderne som et naturligt og indiskutabelt transportmiddel uden egentlige alternativer. I medarbejdernes miljøforståelse er flytrafikkens miljøbelastninger af den ene eller anden årsag fraværende. Der er således etableret en afstand imellem medar-

---

1 Se også (TØI 1999), der har undersøgt potentialet for øget brug af videomøder i virksomheder. En vigtig pointe i den norske undersøgelse er, at mange af lederne i norske virksomheder generelt har store forventninger til reduktionspotentialet i fremtiden, mens der ikke blandt de virksomheder, der har indført videoteknologien, kan spores en reduktion, der står mål med ledernes fremtidige forventninger.

bejdernes handlinger og konsekvenserne af disse handlinger. Bauman identificerer og problematiserer en sådan afstand imellem handling og individets moralske forpligtelser:

*"Betydningen af, og faren ved, den moralske ligegyldighed bliver specielt akut i vores moderne, rationaliserede, industrielle og teknologisk effektive samfund, fordi menneskelige handlinger i et sådant samfund kan virke på afstand – og på en afstand, der hele tiden vokser med videnskabens, teknologiens og bureaukratiets udvikling. I et sådant samfund har menneskelige handlinger virkninger langt hinsides det moralske "forsvindingspunkt". Den moralske energis synsfelt begrænses af nærhedsprincippet og forbliver konstant, mens den afstand, hvorpå menneskelige handlinger kan virke og få konsekvenser – og dermed også det antal mennesker der påvirkes af sådanne handlinger – vokser hurtigt. Den interaktionssfære, som påvirkes af den moralske energi, bliver lille i sammenligning med de stadigt flere handlinger, der unddrages dens indflydelse."* (Bauman 1994:239)

Bauman peger således i sine analyser af det moderne projekt på, at moralen uadskilleligt er knyttet til menneskelig nærhed (Bauman 1993:11-15). Moralen virker tung og truende på nært hold, men når afstanden vokser, skrumper ansvaret for 'den anden' ind, og de moralske aspekter af objektet bliver utydelige, indtil de når et forsvindingspunkt (Bauman 1994:239). Et sådan iagttagelse er interessant i forhold til denne afhandlings analyser. Netop aeromobilitet, som en del af et transformeret og globaliseret arbejdsmarked, fremstår som et eksempel på, hvordan individets fornemmelse for konsekvenserne af egne handlinger forskydes. Miljø spiller ingen rolle, når den enkelte medarbejder vælger at sætte sig ind i en flyver. Som beskrevet i analysen føler medarbejderne sig som en lille brik i et stort teknisk system, og flyet går jo uanset, om de er med det eller ej (jf. kapitel 8). Ligesom det personlige ansvar i medarbejdernes bevidsthed er flyttet fra dem selv til systemet repræsenteret ved arbejdsgiveren, flysektoren, arbejdsmarkedet etc. Problemet er, at en række konsekvenser af medarbejdernes handlinger i givne

valgsituationer ikke er synlige, mens en række umiddelbare fordele fremstår klart for individet. Den manglende miljøforståelse illustrerer således også i et bredere perspektiv, at medarbejderne i almindelighed kun i begrænset omfang reflekterer over deres internationale arbejdsrejser med fly og eventuelle alternativer. Spørgsmål, der rejser sig i forlængelse heraf, er derfor, *hvordan der kan etableres en større refleksion hos det enkelte individ og organisation i forhold til at vurdere nødvendigheden af en rejse, inden den udføres?* Hvordan sikres, at den enkelte medarbejder i højere grad transformerer sit mobilitetspotentiale til andre mobilitetsformer, end hvad det er tilfældet i dag?

### *Et tankevækkende eksempel fra Hewlett-Packard*

På trods af, at medarbejderne hos Hewlett-Packard rejser mere målt pr. medarbejder end Aalborg Universitet, findes der et interessant eksempel i organisationen på, at det delvist er lykkedes at reducere mængden af internationale arbejdsrejser inden for de sidste år sammenlignet med rejseniveauet midt i 1990'erne. Årsagen er, at ledelsen i Californien blev opmærksom på, at virksomheden for nogle år siden var en af de organisationer, der globalt set havde de højeste transportomkostninger. Et forhold der bevirkede, at ledelsen efterfølgende ønskede at reducere transportomkostningerne for at styrke konkurrenceevnen i forhold til konkurrenterne, der ikke havde så høje rejseomkostninger som Hewlett-Packard. Det betød, at den øverste ledelse indførte nye rejseregler for hele organisationen. Tidligere var det sådan, at medarbejderne stort set uden begrænsninger kunne rejse hvor og hvornår de ville, hvis de skønnede det var nødvendigt. I stedet blev der efterfølgende indført en regel om, at medarbejderne skal søge en principiel tilladelse til at rejse på et højere organisatorisk niveau i virksomheden. Et medlem af direktionen hos Hewlett-Packard forklarer den nye godkendelsesprocedure:

*"Det fungerer via en mail, at når du bestiller en rejse, så går der en mail til din chef, og er det en international rejse går der også en til hans chef og er det en oversøisk rejse så går det videre til den højeste Europæiske chef. Så meget bliver der passet på pengene, men det er jo ikke sådan, at der bliver sagt nej.*

*Er det rimeligt, bliver der sagt ja, men det lægger trods alt et filter." (Direktionssekretær fra Hewlett-Packard)*

Der er altså tale om, at en rejse i princippet i dag altid skal godkendes på et højere niveau. Selvom den enkelte chef ikke personligt sidder og godkender alle rejser, men har en medarbejder til at tage sig af det, og selvom der på mange måder er tale en 'proforma' godkendelse, som kun i meget få tilfælde giver et nej, betyder systemet, at medarbejderne i højere grad 'tvinges' til refleksivt at vurdere nødvendigheden af hver enkelt rejse, idet medarbejderne ved, at rejserne i princippet bliver kontrolleret af ledelsen, og at der findes en potentiel risiko for nej til rejsen, hvis den ikke virker seriøs. En sådan procedure har ifølge en kvindelig medarbejder fra Hewlett-Packard lagt en dæmper på rejselysten i organisationen:

*"Jeg tror, at man i dag er meget mere refleksiv i forhold til arbejdsrejserne end man har været, men det er så også, fordi man er tvunget til at være det. Altså tidligere har jeg kendt masser af folk, der har levet af at rejse, næsten, og det er gået godt, sådan skal det jo heller ikke være." (42-årig kvindelig konsulent fra Hewlett-Packard)*

Ovenstående er altså et eksempel på, hvordan den enkelte organisation på grund af konkurrencefordelen selv etablerer et internt system til at håndtere den internationale arbejdsmobilitet. Systemet er enkelt og betyder, at det enkelte individ ikke direkte pålægges stramme regler, men tvinges til at tænke over om arbejdskommunikationen eller arbejdsopgaver kan løses via virtuelle mobiliteter i stedet for fysisk samtidig tilstedeværelse. Samtidig med, at individualiseringen i arbejdslivet ikke indskrænkes markant. Eksemplet er dog enkeltstående, og der er ikke fuldt op med andre tiltag eller en egentlig strategi for hele organisationens mobilitetsforbrug. Systemet hos Hewlett-Packard er interessant, fordi der blev indført en mobilitetsdæpende mekanisme, der ikke konkret siger noget om, hvor meget, eller hvor lidt den enkelte medarbejder må/skal rejse, men den sætter overordnet nogle rammer, der 'tvinger' medarbejderen til selv at være mere refleksiv omkring sin mo-



bilitetsanvendelse. Systemet betyder således en højere grad af kobling mellem bevidsthed og handling hos den enkelte. Ideen rummer et potentiale i forhold til at indføre mobilitetsdæmpende mekanismer inden for rammerne af den enkelte organisation. Det er ligeledes interessant, at ledelsen tog ideen op, fordi den var bekymret for, at Hewlett-Packard på grund af et betydeligt større rejsebudget sammenlignet med konkurrenterne ville være mindre konkurrencedygtige. Indførelsen af kontrolsystemet var således økonomisk motiveret af organisationen selv.

### *At gøre noget til en konkurrencemæssig fordel*

En måde at indføre mekanismer, der modvirker væksten i den internationale arbejdsmobilitet i de vidensorganisationer, der fungerer på 'rene' markedsvilkår, er således at styrke vidensorganisationers fokus på den konkurrencemæssig fordel, der ligger i kun at flyve det strengt nødvendige ud fra et ønske om at reducere transportomkostninger. En vigtig pointe ved denne afhandlings analyser er netop, at det ikke er alle arbejdsrejser, der alene kan begrundes i et rendyrket arbejdsmæssigt rationale, og der kan derfor ikke nødvendigvis sættes lighedstegn mellem mange årlige internationale arbejdsrejser og høj produktivitet og indtjeningssevne. Høyer & Næss problematiserer i forhold til arbejdsrejser ikke alene opfattelsen af sammenhæng mellem arbejdsrejser og produktivitet i vidensorganisationer, men rejser også spørgsmålet om færre arbejdsrejser på nogle områder ligefrem vil give en produktivitetsforøgelse (Høyer & Næss 2001). En mandlig professor fra Aalborg Universitet fremhæver i de kvalitative interviews muligheden for i højere grad at rette vidensorganisationernes fokus mod potentialet for besparelser på transportomkostninger i forbindelse med den internationale mobilitet. Der er således en vigtig motivationsfaktor, hvis noget kan vendes til en konkurrenceparameter:

*"Vi havde for noget tid siden et foredrag af en person fra Novo Nordisk omkring menneskerettigheder, og der havde han sådan en formel, som jeg ikke kan huske i detaljer, men en af tingene i denne formel var at prøve altid at tænke over, om det fænomen, du kigger på, kan gøres til en konkurrencefordel for virksomhederne, for hvis du kan det, så skal de nok spurte af*

*sted for at få det løst. Engang imellem så tænker vi måske for meget i at, lad os nu lave en lovgivning i stedet for at tænke på, kan det her gøres til en parameter, som virksomhederne kan se, det kan de få konkurrencemæssige fordele af. Det har jo vist sig, at når man tænker sådan så er der jo faktisk mange steder i miljøsammenhæng, hvor man kan gøre det.” (58-årig mandlig professor fra Aalborg Universitet)*

At en reduktion eller fastfrysning af rejserne kan give en betydelig omkostningsreduktion fremgår blandt andet af en dansk undersøgelse af nationale arbejdsrejser hos PSL-Rambøll. Denne undersøgelse viser, at virksomheden ved at flytte 10% af de interne nationale arbejdsrejser mellem virksomhedens forskellige afdelinger alene i Danmark kan spare over 400.000. kr. pr. år (Rambøll 2002b:24). De internationale arbejdsrejser er behæftet med betydeligt større transportudgifter, og der synes derfor at være tale om en betydelig større rationaliseringsgevinst, hvis det er muligt at spare 10% hos en organisation, hvor medarbejderne har en høj international rejseaktivitet. Det er i forbindelse med transportomkostninger vigtigt at bemærke, at Aalborg Universitets videnproduktion ikke foregår på markedsvilkår, som det er tilfældet med Hewlett-Packard. Der er dog også i disse år fokus på årlig effektivisering i den offentlige sektor, hvilket indskrives i en samfundsmæssig diskurs byggende på ideer som 'mest mulig service for borgernes penge', 'skattestop' og modernisering af den offentlige sektor. Sparede transportomkostninger inden for en offentlig administration som universitetet giver også institutionen mulighed for økonomisk at kanalisere penge til andre områder inden for forskning og undervisning, i forhold til steder, hvor der er ønske om at tilføre flere ressourcer. Ligeledes har den offentlige sektor netop på grund af, at den ikke fungerer på markedsmæssige vilkår, men via opkrævning af skatter, langt bedre mulighed for ud fra et etisk synspunkt at præge en bestemt adfærd blandt dens medarbejdere og fungere som forgangseksempel for andre i samfundet.

Engelske forskere fra Southampton Universitet har i samarbejde

med en række andre aktører<sup>2</sup> udgivet en række temarapporter omkring transport, hvor et panel bestående af forskellige forskere har diskuteret forskellige transportformer og rejsetyper, deres samfundsmæssige og miljømæssige komplikationer og mulige løsninger herpå. Rapportens del omkring internationale arbejdsrejser understøtter på mange måde analyserne i denne afhandling. Rapporten peger på, at arbejdsrejser blandt andet er stimuleret af muligheden for at udføre fornøjelsesaktiviteter i relation til rejsen. Det fremhæves således, at sightseeing ikke er en ubetydelig del af arbejdsrejserne (Beecorft et al. 2003:54). Rapporten problematiserer omkring dette forhold:

*"In an economic climate where businesses are constantly attempting to cut costs to be competitive it seems astonishing that companies are willing to support 'unnecessary international business travel'. It would seem likely that considerable savings could be made by a more rigorous approach to such travel. One method of appraising the costs/benefits of such travel would be for companies to develop international business travel plans...Plan development could be outsourced to travel consultants in the same way as computer supply and maintenance companies. A travel company would tender to supply companies with access to all their long distance business travel requirements." (Beecorft et al. 2003:54)*

Der er altså tale om, at virksomhederne via en større kontrol af deres arbejdsrejser tilstræber, at det kun er de absolut nødvendige rejser, der udføres for derigennem at reducere transportomkostninger. Idéen er således, at hvis noget eksplicit bliver synliggjort som en konkurrencemæssig parameter, vil organisationerne i højere grad være opsatte på indføre mekanismer, der tvinger medarbejderne til at være mere refleksive overfor, hvornår de foretager en international rejse og dermed udøve en mere minimalistisk mobilitetsadfærd end, hvad der er tilfældet i dag. På nuværende tidspunkt bliver der hverken på Aalborg Uni-

---

<sup>2</sup> Disse aktører er: The Engineering and Physical Sciences Research Council, The Rees Jeffreys Road Fund og The Department for Transport.

versitet eller hos Hewlett-Packard udarbejdet en egentlig rejsepolitik, selv om begge organisationer har en aftale med en ekstern rejsearrangør omkring de praktiske ting. Den engelske rapport peger dog også videre på, at den vanskelige øvelse består i at afgøre, hvilke rejser der er unødige, og hvilke der er nødvendige for at organisationen. Vejen til at reducere rejseomkostningerne i organisationerne og håndtere mobiliteten mere optimalt opnås ifølge ovenstående gennem udarbejdelse af rejseplaner for virksomheden og via inddragelse af eksterne partnere til at udvikle, implementere og kontrollere, at en sådan rejseplan overholdes. Der er tale om, at organisationerne forsøger at begrænse deres transportomkostninger ved i højere grad via rejseplaner at forsøge at styre medarbejdernes rejseaktivitet.

I forhold til et sådan perspektiv er det denne afhandlings hypotese, at der findes et uudnyttet potentiale i, at den enkelte organisation forsøger at kontrollere mobiliteten i organisationen og sikre, at rejser, der er unødvendige for vidensproduktionen, begrænses til et minimum blandt andet via mobilitetsplaner, mobilitetsmålsætninger o.l. En sådan egentlig mobilitetsstyring er i dag fraværende hos både Aalborg Universitet og Hewlett-Packard, om end ansatserne til en sådan strategi forefindes hos sidstnævnte. Motivationen for at implementere den omtalte strategi er de sparede transportomkostninger, der følger i kølvandet på reduceret international rejseaktivitet. Den omtalte engelske rapport lægger således op til, at der i højere grad skal etableres såkaldt 'mobilitetsledelse' i organisationer med mange årlige internationale arbejdsrejser. I det efterfølgende vil jeg derfor diskutere mulighederne for at udvikle et egentligt 'mobility management' koncept som et instrument til at mindske internationale flyrejser i vidensorganisationer.

### **Mobility management - en anderledes styringslogik**

Et redskab til i højere grad at styre mobiliteten i organisationer er blevet døbt 'mobility management'. På dansk findes der ikke en egentlig benævnelse, der svarer til mobility management, men det kan eventuelt oversættes til mobilitetsledelse som en pendant til miljøledelse (Gudmundsson & Grell 1998:6). Ideen til mobility management stammer oprindeligt fra USA, hvor konceptet benævnes som 'travel demand management', og bygger på en tilgang til mobilitet, hvor fokus er rettet

mod at påvirke efterspørgslen. Det vil sige, at 'travel demand management' eller 'mobility management' udtrykker et anderledes styringsrationale, end eksempelvis den traditionelle trafikplanlægning repræsenterer (Gudmundsson & Grell 1998:9). I modsætning hertil fokuserer mobility management mere på:

- frivillighed med mere vægt på incitamenter end på tvang
  - involvering af nye aktører såsom virksomheder, større grundejere, medarbejdere m.fl. i forandringen af transportmønstrene
  - vægt på organisering, information, markedsføring og tiltag i mindre skala
  - partnerskab mellem offentlige og private organisationer.
- (Gudmundsson & Grell 1998:5-6)

Et sådan fokus på det frivillige og 'bløde' står således på en række områder i modsætning til den herskende trafikplanlægning fokus på 'hårde' midler i form af mere infrastruktur, flere busser, optimering af signalanlæg, lovgivning, tekniske normer o.l. (Ibid.). Der er således ikke alene tale om, at mobility management fokuserer på andre virkemidler end traditionel trafikplanlægning, men også at den er funderet i en anderledes reguleringsoptik - en optik der synes at være indlejret i en 'governance' reguleringslogik. Nedenstående figur viser på idealform nogle af forskellene mellem traditionel trafikplanlægning og mobility management som styringsinstrument i forhold til mobilitet (Trivector Traffic 2005). Hvor den traditionelle trafikplanlægning typisk har blikket rettet mod at give adgang til infrastrukturen, optimere kapaciteten og forsøge at lindre symptomerne fra mobiliteten, er mobility management optaget af at påvirke efterspørgslen efter mobiliteten, søge miljøvenlige løsninger og forsøger at påvirke før individet udfører rejsen. Det vil simplificeret sige, at hvor den traditionelle trafikplanlægning forsøger at løse mobilitetens problemer via udbygning, forsøger mobility management at optimere de eksisterende infrastrukturelle anlæg ved at gå til roden af problemerne og ændre individers rejsemønstre.

Traditionel trafikplanlægning	Mobility management
Give tilgang til infrastruktur	Påvirker efterspørgslen; hvad og hvor meget
Hardware løsninger	Miljøvenlige løsninger
Indretter sig på at lindre symptomerne relateret til udslippet	Indretter sig på at løse problem relateret til kilden
Optimerer kapacitet	Påvirker før rejsen

**Figur 12.1** Traditionel trafikplanlægning vs. mobility management (Trivector Traffic 2005, egen oversættelse)

Kernen i mobility management er transportplaner for virksomheder (benævnes ofte 'company transportation plans'). Hovedsagligt har sådanne planer i det hidtidige arbejde med mobility management i Europa og USA været rettet mod bolig-arbejdsstedstransport i den enkelte virksomhed (Gudmundsson & Grell 1998:5). Ligesom mange tiltag koncentrerer sig om, hvad virksomheden kan gøre i samarbejde med dens medarbejdere, kollektivtrafikselskaber og lokale myndigheder for at sikre en mere miljøvenlig transportform. Principielt fokuserer mobility management konceptet dog også på andet end bolig-arbejdsstedstrafikken eksempelvis i form af arbejdsrejser, firmabiler, godstransport m.v. (Ibid.). Mobility management er således et bredt funderet værktøj, der både inkluderer bil, cykel, gang, offentlig transport, taxaer, fragt services og fly (EPOMM 2005). Der findes således ikke nogen klar og tydelig afgrænsning af mobility management hverken emnemæssigt eller institutionelt, idet konceptet stadig er under udvikling.

Institutionelt rummer konceptet om mobility management, som det blandt andet er blevet formuleret på europæisk niveau, dog nogle grundlæggende elementer (Ibid.). Konceptet indeholder ideen om et mobilitetscenter, der skal fungere som en platform for kommunikation og vidensudveksling, og give det et offentligt ansigt. Et mobilitetscenter skal give borgerne information om transportmuligheder fra overvejesesfasen til den endelige beslutning er truffet omkring en rejse. Centeret kan være finansieret af lokale myndigheder såvel som af private investorer. Det har tilknyttet en mobilitetsleder og en mobilitetskonsulent (Ibid.). Førstnævnte er ansvarlig for at udvikle og introducere

mobilitetsplanen såvel som at promovere den og sikre den nødvendige support. Denne funktion er linket mellem det politiske niveau og det ledelsesmæssige niveau både på region, by eller organisationsniveau. Vedkommende er også ansvarlig for at udveksle erfaringer med mobility management projekter andre steder. Mobilitetskonsulenten, der også er tilknyttet mobilitetscentret, arbejder på et lavere niveau end mobilitetslederen, og har til opgave at kontakte potentielle organisationer, der ønsker at benytte sig af mobility management. Konsulenten rådgiver individuelle såvel som kollektive trafikaktører omkring værktøjer, organisering og erfaringer i forhold til at implementere mobilitetsplanen.

Udover ovenstående, der især er rette mod at sammenkoble offentlige og private aktører, indeholder konceptet om mobility management også et andet element i form af et mobilitetskontor og en mobilitetskoordinator (Ibid.). Hvor et mobilitetscenter så at sige opererer 'udefra' og forsøger at sammenbinde forskellige private og offentlige aktører med betydning for skabelsen af mobilitet på forskellige niveauer, arbejder mobilitetskoordinator og mobilitetskontor 'indefra' og opererer på de steder, hvor mobiliteten opstår eksempelvis en konkret organisation. Mobilitetskontoret adskiller sig ligeledes fra et center ved ikke at være tilgængeligt for den 'brede' offentlighed. En af hovedopgaverne for kontoret er at tilvejebringe en specifik mobilitetsplan for den enkelte organisation. En sådan plan indeholder målsætninger og konkrete tiltag som organisationen kan styre sin mobilitet ud fra. Organisatorisk kan 'kontoret' variere fra en simpel skranke i den enkelte organisation, med telefonservice for medarbejderne, til et 'drop in' rådgivningscenter med egne lokaler og medarbejdere. Kontoret ledes af en mobilitetskoordinator, der har som opgave at udarbejde og implementere mobilitetsplanen på aktørniveau. Vedkommende foretager også undersøgelser i form af eksempelvis survey og interview blandt de involverede aktører med det formål at udvikle konkrete services for disse samt faciliteter til den ansvarlige ledelse. Den ideelle situation er, at koordinatoren er placeret inden for den organisatoriske struktur, det drejer sig om (Ibid.).

### *Aeromobility management – et bud på et koncept*

At indføre et 'aeromobility management' koncept som redskab til at

dæmpe væksten af international flytrafik er altså et anderledes og supplerende bud på at takle flytrafikkens miljøproblemer. Konceptet flytter i forhold til en mere traditionel styringstankegang fokus til, hvad man kunne kalde for rejsens genese. At denne afhandling argumenterer for indføjelser af konceptet kan begrundes i forskellige teoretiske såvel som pragmatisk orienterede argumenter. For det første sigter konceptet i højere grad mod at forstå, hvordan behovet for en rejse skabes, og det søger forandringer (løsninger) igennem en sådan forståelse. Det vil sige, det fokuserer på den fase, hvor individets beslutning om at foretage en rejse fødes og forsøger at ændre herpå. En sådan forståelsesoptik, hvor rejsens grundlæggende natur står centralt i forståelsen af mobilitet og mobilitetsforandringer, falder inden for denne afhandlings mobilitetssociologiske forståelsesramme, som der er argumenteret for som central i forståelsen af den internationale arbejdsmobilitet. For det andet peger afhandlingens kvalitative og kvantitative analyser på, at der i forhold til den specifikke vidensorganisation mangler modhager i forhold til den internationale arbejdsmobilitet, og her synes mobility management at kunne tilbyde løsninger, der medvirker til at etablere sådanne modhager, uden at den helt fjerner den individualisering og høje grad af selvbestemmelse, der kendetegner arbejdslivet på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard. En del af mobility management konceptet retter sig således direkte mod organisationsniveauet og den enkelte medarbejder som et instrument til at påvirke mobilitetsadfærden på disse niveauer og sikre en bedre refleksiv kobling mellem individ og handling. For det tredje synes mobility management konceptet at være det, som på kort sigt har den største chance for succes sammenlignet med de i ovenstående omtalte mere overordnede og strukturelt baserede løsninger, idet mange organisationer med mange internationale rejser i fremtiden formentlig vil kunne se en fordel i kun at foretage de rejser, der er nødvendige for at kunne sikre en tilstrækkelig konkurrenceevne. Dermed synes sidst nævnte løsning på mange måde at være den løsning, der umiddelbart er nemmest at iværksætte ud fra en 'markedsløgik'. Organisationer, der ønsker at rationalisere deres portomkostninger via konceptet, etablerer herigennem en bedre styring af mobiliteten gennem målsætninger og konkrete tiltag, der sikrer en øget refleksiv brug af de internationale arbejdsrejser hos den enkelte



medarbejder.

I det efterfølgende vil jeg kortfattet give et eksempel på, hvordan et 'aeromobility management' koncept for vidensorganisationer overordnet kan tænkes udformet på baggrund af denne afhandlings pointer. Konceptet indeholder konkret fem forskellige faser. I den *første fase*, 'startfasen', udpeges en 'mobilitetskoordinator' i organisationen. Organisationen kan vælge selv at ansætte en medarbejder, der besidder de nødvendige kompetencer til at analysere, koordinere og lede mobiliteten, eller man kan, som det blev foreslået i den før nævnte engelske rapport, udlicitere opgaven til anden aktør, der er specialist inden for området. Det er mobilitetskoordinatorens opgave at rådgive medarbejderne samt ud fra overordnede målsætninger og planer at godkende medarbejdernes internationale rejser. Der er desuden vigtigt, at der i forbindelse med den mobilitetskoordinerende enhed etableres et kontor eller en skranke i organisationen, som synliggør opgaven overfor organisationens medarbejdere. Mobilitetskoordinatorens opgave er at gennemføre de efterfølgende faser således, at der tilvejebringes et grundlag for den fremtidige mobilitetsledelse.

I *fase to*, 'mobilitetsundersøgelse', skal der gennemføres en mobilitetsundersøgelse af de eksisterende mobilitetsmønstre i organisationen, hvilket gøres ved hjælp af websurvey samt kvalitative interview. Formålet hermed er at klarlægge, hvilken betydning rejserne har for medarbejderne. Det kritiske spørgsmål i relation hertil er, hvilke typer af aktiviteter eller rejser, der rummer et potentiale for i fremtiden at blive håndteret via virtuelle kommunikationsformer. Hvilke rejser kræver, at medarbejderen fysisk er tilstede, og hvilke rejser kan i højere grad i fremtiden håndteres via virtuelle kommunikationsformer? Desuden indeholder fase to også en analyse af medarbejdernes adgang til, og kvaliteten af, virtuelle kommunikationsformer såvel som en vurdering af mulighederne for at benytte andre transportmidler end fly på de korte arbejdsrejser. Mobilitetsundersøgelsen skal afslutningsvist på baggrund af de forskellige analyser udpege mulige forbedringspotentialer i forhold til i fremtiden at gennemføre flere arbejdsopgaver via virtuel mobilitet eller andre transportformer end flyet.

I *fase tre*, 'dialogmøde', gennemføres på baggrund af mobilitetsundersøgelsen og dens konklusioner et dialogmøde mellem mobilitet-

koordinator, ledelse og medarbejdere omkring, hvilke målsætninger der skal opstilles for de internationale arbejdsrejser og det konkrete indhold af mobilitetsplanen. Formålet med dialogmødet er ligeledes at påbegynde en dialog mellem mobilitetskoordinator, ledelse og medarbejdere omkring en øget refleksiv brug af de internationale rejser i forhold til konkrete arbejdsopgaver. Denne fase er vigtig som et led i at styrke medarbejdernes bevidsthed og refleksion omkring deres mobilitetspraksis på arbejdspladsen - et forhold som analysen på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard viste var fraværende.

I *fase fire*, 'mobilitetsplan', udarbejdes en plan for den fremtidige brug af flyrejser på baggrund af mobilitetsundersøgelserne og dialogmødet med medarbejderne. Planen skal indeholde konkrete målsætninger i relation til den fremtidige udvikling af den internationale mobilitet i organisationen. En målsætning kan eksempelvis være, at der over en femårig periode skal være nulvækst i den internationale rejseaktivitet. Det vil i en vækstsituation for organisationen sige, at man i fremtiden skal klare flere opgaver via det samme antal rejser som i dag. Den konkrete plan skal ikke alene indeholde målsætninger, men også overvejelser omkring, hvordan organisationen når disse målsætninger i praksis. Eksempelvis kan planen anvise indførelsen af rejsepolitik, ændrede godkendelsessystemer, øget information om virksomhedens målsætninger, udarbejdelsen af en rejsehåndbog i god rejseetik etc. Sidstnævnte er vigtigt for at undgå, at planen forbliver en 'skrivebordsplan', tværtimod skal planen blive et aktivt værktøj til at understøtte et mere refleksivt mobilitetsforbrug blandt medarbejderne.

I *fase fem*, 'implementering', er det derfor centralt, at planens målsætninger implementeres i organisationens daglige rutiner. Mobilitetskoordinatoren spiller her en central rolle i forhold til at implementere mobilitetsplanens målsætninger via koordinering, overvågning og styring af medarbejdernes internationale rejser. Ideen er, at alle rejser skal registreres og godkendes af mobilitetskoordinatorer, der løbende har kontrol over mobilitetsadfærden i organisationen, og som overvåger om de opstillede målsætning overholdes. Opgaven for mobilitetskoordinatoren er ligeledes at sikre, at den virtuelle kommunikation altid fungerer optimalt, og at forsøge at få medarbejdere til i så høj grad som overhovedet muligt at benytte virtuelle kommunikationsformer. På fi-

gur 12.2 er de fem faser og deres indhold opsummeret og udspecificeret.

<b>Fremgang</b>	<b>Formål</b>	<b>Indhold</b>
Fase 1: Opstart	<i>At organisationen ønsker at reducere transportomkostninger via et mere refleksivt brug af internationale arbejdsrejser</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Udpegning af en mobilitetskoordinator (person eller enhed) som har ansvaret for at koordinere og styre de internationale rejser i organisationen</i></li> </ul>
Fase 2: Mobilitetsundersøgelse	<p><i>At kortlægge behovet for samtidig tilstedeværelse i forhold til de forskellige arbejdsopgaver samt kortlægge medarbejdernes potentielle og faktiske mobilitetsmønstre</i></p> <p><i>At kortlægge medarbejdernes adgang til og kvaliteten af fysiske og virtuelle mobilitetsformer</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>En scanning af mobilitetsmønstrene i organisationen via et internetbaseret spørgeskema til alle medarbejdere</i></li> <li>- <i>På baggrund af en sådan scanning gennemføres kvalitative interview med udvalgte medarbejdere og repræsentanter fra ledelsen</i></li> <li>- <i>Analyser af adgangen til og kvaliteten af eksisterende virtuelle kommunikationsformer i organisationen</i></li> <li>- <i>Analyse af adgang til og kvaliteten af alternative transportformer i forbindelse med kortere arbejdsrejser f.eks. under 600 km.</i></li> </ul>

Fase 3: Dialogfase	<i>At skabe en dialog med medarbejderne omkring resultaterne fra mobilitetsanalysen samt sætte fokus på potentielle forandringsmuligheder</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Dialogmøde mellem mobilitetskoordinator, ledelse og medarbejdere om en fremtidig mobilitetsplan med udgangspunkt i mobilitetsundersøgelsen</i></li> <li>- <i>Dialogmødet skal både fungere som brainstorm og som facilitator af en mere reflektiv brug af arbejdsrejser (dvs. synliggøre problemstillingen)</i></li> </ul>
Fase 4: Mobilitetsplan	<i>At udarbejde strategier, målsætninger, planer, værktøjer og tiltag der kan medvirke til forandre mobilitetsmønstre i organisationen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Udarbejdelse af mobilitetsplan for organisationen som inkluderer en overordnet strategi samt konkrete kvantificerbare målsætninger for de internationale arbejdsrejser</i></li> <li>- <i>Planen skal også pege på konkrete tiltag og instrumenter til at opnå de opstillede målsætninger</i></li> </ul>
Fase 5: Implementering	<i>At sørge for at de forskellige elementer fra fase 4 bliver integreret i de daglige arbejdsgange og efterfølgende bliver overholdt og vedligeholdt</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Implementering af mobilitetsplanen</i></li> <li>- <i>Mobilitetsledelse og -rådgivning i forhold til medarbejdernes internationale mobilitet</i></li> <li>- <i>Løbende justering, af mobilitetsplanen via evaluering af målopfyldelsen</i></li> </ul>

**Figur 12.2.** Illustrerer de frem faser i det foreslåede 'aeromobility management'

koncept.

### **Barrierer og muligheder for forandring på kort og langt sigt**

Aeromobility management, som det blev præsenteret i ovenstående, er tænkt som det første skridt i en større løsningsstrategi for hele flyområdet, hvor målet på længere sigt er at transformere individers praksis i forhold til at benytte andre, mindre miljøbelastende mobilitetsformer end flyet. Målsætningen for en samlet løsningsstrategi er, som omtalt, at øge fiktionen for den luftbaserede mobilitet. Det er dog ikke denne afhandlings argument, at indførelsen af aeromobility management i forhold til arbejdsrejser alene kan løse hele flytrafikkens miljøproblemer med den vækst, der har været i aeromobiliteten i de seneste årtier. Aeromobility management skal derfor ses som en del af en større løsningsmodel i kombination med mere langsigtede løsninger på internationalt niveau. Eksempelvis vil indførelsen af et internationalt beskatningssystem på flyrejser kunne øge motivationen for at benytte aeromobility management i vidensorganisationerne på grund af den fordyrelse af rejserne, et sådant system ville medføre. Der er således tale om, at der er behov for løsninger på forskellige niveauer, der kan supplere hinanden, og som har en forskellig tidshorisont. Aeromobility management repræsenterer en mere kortsigtet løsningsmodel, mens eksempelvis indførelsen af internationale skatter og afgifter på flybrændstof er udtryk for en langt stærkere politisk intervention i forhold til flyområdet, og som derfor også relaterer sig til langt mere strukturelt gennemgribende løsninger. Et vigtigt element i forhold til iværksættelsen af både de kortsigtede og langsigtede løsningsstrategier er dog, at der etableres en langt større offentlig erkendelse af problemstillingen, end hvad der er tilfældet i dag, hvor emnet stort set er fraværende i den offentlige debat.

#### *'Nu også med etisk aeromobility management'*

At få skabt en offentlig debat er blandt andet vigtigt for at kunne få vidensorganisationerne til at blive opmærksomme både på de økonomiske og miljømæssige fordele, der relaterer sig til at reducere den fysiske mobilitet. Hensigten med aeromobility management er, som beskrevet ovenfor, at vidensorganisationerne selvstændigt skal se mulighederne

i konceptet. Man kan derfor tale om, at det kritiske punkt i konceptet ligger før igangsættelsen af selve konceptet, i det man kunne kalde for fase 0. Selv om vidensorganisationerne som beskrevet kan have en markeds-mæssig interesse i at spare på transportomkostninger ved at skære unødige rejser væk, er der dog også en række betydningsmønstre og mekanismer, som knytter sig til arbejdsrejsen, der kan betyde, at vidensorganisationerne ikke er interesseret i at få det integreret. Måske fordi medarbejderne (og ledelsen) et stykke hen af vejen betragter det som et arbejdsmæssigt privilegium på linie med firmabil, fri hjemmetelefon o.l. blandt andet på grund af de fornøjelses- og oplevelsesmæssige aspekter, der, som vist i denne afhandling, også knytter sig til rejsen. Derfor er det, udover de markeds-mæssige fordele, der kan ligge i at indføre konceptet, også nødvendigt, at der etableres et eksternt pres på vidensorganisationerne. Et offentligt pres på vidensorganisationerne vil sandsynligvis kunne understøtte indførelsen af aeromobility management konceptet. På samme måde som mange virksomheder og organisationer i dag brander produkter i forhold til forskellige egenskaber, vil man i fremtiden kunne forestille sig, at vidensorganisationer brander deres produkt med, at de 'nu også er med etisk aeromobility management' for herved at signalere til omverdenen, at organisationen besidder en etisk bevidsthed og miljømæssig forståelse. I lighed med, at mange multinationale virksomheder i dag har en etisk politik, der eksempelvis dækker børnearbejde, lokale miljøforhold osv. For at et sådant fremtidigt scenarie overhovedet skal kunne blive en realistisk mulighed, kræver det imidlertid, at aeromobilitetens miljøproblemer sættes på den offentlige dagsorden, og at der etableres en offentlig forståelse af problemet - en forståelse der ikke eksisterer i dag.

### *Tænke det, ønske det, ville det... om behovet for en offentlig debat<sup>3</sup>*

En vigtig pointe i forhold til aeromobilitet er som beskrevet, at den stort set i mange politiske dokumenter er totalt fraværende eller omtales, som noget samfundet skal arbejde for at få mere af. Aeromobiliteten indskriver sig herved i den dominerende tilgængelighedsdiskurs, der præger det moderne samfund. En diskurs der i forhold til flytrafikken

---

3 Denne overskrift er inspireret fra Næss & Engesæter (1992).

stort set ikke udfordres eller stilles spørgsmålstejn ved i det offentlige rum, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved, at man skal lede længe i dagspressen de senere år for at finde kritiske artikler om flytrafikkens miljøproblemer (det indledende citat på dette kapitel fra miljøministeren er én af de få undtagelser). Hvis der skal etableres løsninger både på kort og langt sigt, som kan påvirke brugen af og tilgangen til international aeromobilitet, kræver det, at en sådan mobilitetspraksis identificeres som et samfundsmæssigt problem, som et område der har en legitim plads i den offentlige sfære og det politiske system. At skabe en grundlæggende offentlig diskurs er, som Tengström (1999) peger på, helt nødvendig, hvis man vil opnå forandringer i mobilitetsmønstre og -politikker:

*"[...] Change in transportation policies, technologies, and practices...often require broad and deep public support. Because the risk of climate change and the other ecological effects of transportation are at present largely imperceptible to the public, special efforts are needed to enhance public awareness and understanding of these risks in order to spur dialogue and debate about opportunities for addressing them."* (Tengström 1999:197)

Forandringer i bevægelsesmønstre er således tæt forbundet med en offentlig forståelse og anerkendelse af problemet som legitimt diskussionsområde. Fraværet og manglende opmærksomhed og forståelse af aeromobilitet, som et problem både hos individet og på et samfundsmæssigt niveau, nationalt såvel som internationalt, udgør en vigtig barriere for iværksættelsen af forskellige løsninger i forhold til arbejdsmobiliteten. Et vigtigt argument for, at en offentlig debat og erkendelse af tematikken er nødvendig, fremgik blandt andet i kapitel 7, hvor en række af medarbejderne i de to organisationer afviste, at flyet som transportform er behæftet med større miljømæssige belastninger end eksempelvis toget. Samme indstilling kan spores, når man adresserer spørgsmålet om miljø og klimaproblematikken hos ledelsen i de to organisationer. Eksempelvis siger rektor fra Aalborg Universitet:

*"Det må jeg nok erkende, det er ikke en problematik, jeg har forestillet mig så meget om. Det er nok ikke der, jeg har oplevet, at det største miljøforureningsproblem lå i verden. Så det der med, at bilen skal gøres mere miljøvenlig, det har jeg det fint med, og jeg ved også, at flyvemaskinen skal gøres mere miljøvenlig, både hvad angår støj og de forskellige gasser, der lukkes ud, men altså, det ville jo nærmest være at modsige mig selv, hvis jeg havde noget imod rejserne på universitetet."*  
(Rektor på Aalborg Universitet)

Lignende reaktion fremføres hos ledelsen hos Hewlett-Packard. En vigtig pointe er her, at der ikke kan skabes adfærdsændringer hverken på ledelses- eller individniveau, hvis ikke der skabes en offentlig debat, som italesætter flytrafikkens miljøproblemer. Det er denne afhandlingshypotese, at den samme manglende forståelse af problemet også eksisterer generelt blandt beslutningstagere, og det er således vanskeligt at forestille sig forandring, uden at der skabes en øget forståelse for problemets art og omfang hos centrale aktører i det politiske system, hvilket i sidste ende også hænger tæt sammen med den offentlige opinion. For overhovedet at kunne begynde at tale om forandringer i den internationale flytrafik, er det derfor nødvendigt at få etableret en kritisk diskurs, der kan sikre, at problemstillingen bliver et legitimt diskussionsemne i offentligheden og at få skabt en platform, hvorfra kritikken kan fremføres.

#### *Elitære videns-magt relationer som væsentlige forandringsbarrierer*

I forhold til at skabe en sådan offentlig debat, der kan øge presset på både individer, organisationer og det politiske system for forandringer, er der imidlertid en barriere, som er vigtig at fremhæve. Som vist i denne afhandling, medvirker korridorsystemet til at etablere en bestemt handlingslogik hos de aktører, der bevæger sig igennem det. Et system, hvor der ikke levnes meget plads til refleksion, men hvor flyet fremstår som den indiskutable mobilitetsform. På mange måder medvirker det til, at vi ikke kan forestille os andre måder at bevæge os internationalt, end dem der tilbydes i korridorerne. Der knytter sig en række væsentlige videns-magtrelationer til arbejdsrejserne, idet flyrejserne i høj grad



er elitens eller den bedre stillede del af befolkningens transportform. Gustafson (2005) viser eksempelvis i et svensk studie om arbejdsrejser, at personer, der befinder sig i privilegerede positioner inden for arbejdslivet, rejser mere end mindre privilegerede individer. Personer med universitetsuddannelse, høj indkomst, fuldtidsbeskæftigelse eller selvstændige rejser mere end andre, ligesom mænd rejser betydeligt mere end kvinder. En vigtig pointe er således, at centrale beslutningstagere i både den offentlige og private sektor i høj grad også selv betjener sig af de globale strømme, som korridorerne udspænder og derfor selvsagt socialiseres igennem en sådan logik. Det betyder groft sagt, at deres verdensbillede, som det er tilfældet med vidensarbejderne i de to organisationer, også skabes gennem vinduet på et fly, og dermed overføres korridorenes logik og flyets indiskutabelhed som transportform selvsagt også til sådanne grupper, hvilket medvirker til, at det er vanskeligt at skabe en offentlig forståelse for problemet, fordi mange af dem som betjener sig af systemet har en interesse i ikke at diskutere forandringer af det.

### *Kritisk forskning på europæisk niveau nødvendig for forandringer*

Den afsluttende pointe i dette kapitel er derfor, at hvis samfundet ønsker at reducere eller bremse væksten i den internationale arbejdsmobilitet med fly, må mobilitetsdæmpende foranstaltninger søges på forskellige niveauer. Men skal dette lykkes, kræver det, at der etableres en øget offentlig forståelse af problemet. En måde at skabe et øget fokus på problemet i offentligheden, nationalt såvel som på europæisk niveau, er ved, at der på europæisk niveau bevilliges økonomiske midler til en øget kritisk forskning om flytrafikkens konsekvenser for det moderne samfund. Dette vil kunne medvirke til at skabe en platform for en kritisk tilgang til udviklingen i den internationale flytrafik og internationale arbejdsmobilitet, og vil medvirke til, at problemstillingen i højere grad kommer på den offentlige dagsorden. En platform, der vil være placeret uden for snævre nationale interesser i forhold til flytrafikkens konkurrencedimension ved hjælp af en europæisk finansiering. En sådan forskning vil ikke alene kunne sætte spørgsmålet på den politiske dagsorden, men vil også kunne stille spørgsmålstejn ved den måde, hvorpå vi som samfund har valgt at indrette det moderne (arbejds)liv i

lyset af globaliseringen i forhold til forestillingerne om et bæredygtigt samfund generelt og den større udledning af CO<sub>2</sub> og energiforbrug, der knytter sig til de internationale flyrejser specifikt. I det efterfølgende kapitel vil afhandlingens konklusion og perspektivering afslutningsvist blive gennemgået.



## Opsummering, konklusion og perspektivering

- hvad denne afhandling har vist omkring de internationale arbejdsrejser

*To fly. It is one of humankind's oldest dreams, talked about for millennia by scientist, philosophers and poets. No other intervention fulfilled a dream so long held or so widely considered impossible. Today with millions of flights each year, it is easy to take flying for granted - as though the mechanics of flights were obvious.*

David Blather (2003) The Flying Book

### Den aeromobilerede vidensarbejder

Udgangspunktet for afhandlingen har været at forstå stigningen i den internationale arbejdsmobilitet de seneste tiår. En udvikling, der indskrives sig som en del af en generel stigning i den internationale rutetrafik med fly, og som er behæftet med betydelige miljømæssige komplikationer på grund af udledninger i de højere atmosfæriske lag. Afhandlingen tog således udgangspunkt i følgende problemstilling:

**Afhandlingen orienterer sig mod den stigende internationale arbejdsrelaterede mobilitet, og blikket er specielt rettet mod vidensorganisationer og deres medarbejdere som mobilitetsgenererende individer. Specielt fokuserer afhandlingen på internationale arbejdsrejser udført med fly som en del af en professionel arbejdspraksis og forsøger at kaste lys over de betydningsmønstre, drivkræfter og mekanismer, der knytter sig til en sådan aktivitetsform inden for rammerne af vidensbaserede organisationer.**

I det efterfølgende vil jeg sammenfatte afhandlings pointer og fremhæve de vigtigste konklusioner på baggrund af de teoretiske og empiriske analyser, der har været gennemført i det forudgående. Dette vil konkret ske ved, at jeg vil fremhæve 9 pointer. Efter gennemgangen af disse

pointer diskuteres kortfattet forskellige perspektiver og fremtidige forskningsområder, som arbejdet med afhandlingen peger i retning af.

### Pointe 1: Internationale arbejdsrejser skal forstås via deres sociale basis

En drivende kraft bag arbejdet med afhandlingen har været et ønske om at forstå de sociale transformationsprocesser, som de ændrede internationale mobilitetsmønstre knytter sig til. Afhandlingens teoretiske del har derfor taget udgangspunkt i en 'mobilitetssociologisk' forståelsesramme. En sådan sætter de forskellige former for mobilitet centralt i forståelsen af det sociale. Det drejer sig ikke alene om den fysiske mobilitet, men også om forskellige former for virtuel mobilitet. Udgangspunktet er at forstå den sociale basis for rejsen og at undersøge den proces, hvori den enkelte rejse skabes, og det handler således om at dykke ned i rejsens grundlæggende rationaler og natur. Det grundlæggende spørgsmål er, hvorfor individet i forskellige situationer vælger fysisk at foretage en rejse. Udgangspunktet er at analysere de kræfter og mekanismer, der ligger til grund for forskellige fysiske og virtuelle mobiliteter samt at identificere de muligheder og begrænsninger disse forskellige former for mobiliteter skaber for sociale handlinger og betydningsmønstre. Men der fokuseres ikke alene på individers og aktørers faktiske mobilitet, men også på deres potentielle mobilitet og relationen imellem faktiske og potentielle mobiliteter. Fokus er derfor blandt andet rettet mod, hvordan individer og aktører danner potentiel mobilitet, og hvordan de transformerer et sådant potentiale til forskellige former for faktisk virtuel og fysisk mobilitet. I forhold til flytrafikken handler det således ikke kun om individers faktisk udførte mobilitet, men også om deres potentiale til at betjene sig af en sådan mobilitetsform. Mobilitet skabes ikke alene på aktørniveau, men opstår i et samspil med de økonomiske, sociale og fysiske strukturer, som den enkelte aktør står i et relationelt og kausalt forhold til. Mobilitet må således både tænkes kausalt såvel som i menings- og betydningsmønstre. Det betyder konkret, at den internationale arbejdsmobilitet må studeres både i forhold til betydningsmønstre, rationaler og værdier i lighed med de strukturer, materialiteter og processer, der på forskellige niveauer og skalaer sætter rammerne for den internationale arbejdsmobilitet. Den beskrevne

tilgang har været styrende for opbygningen og gennemførelsen af af-handlingens teoretiske og empiriske analyser af den internationale arbejds mobilitet inden for rammerne af vidensorganisationer.

## Pointe 2: Arbejdsrejsens socialbasis skal forstås via temaerne: arbejde, mobilitet og identitet

Ved første øjekast er det nærliggende at forklare de internationale arbejdsrejser, som et fænomen der alene er relateret til arbejdssfæren – en neutral pligt – der er pålagt den enkelte medarbejder at udføre i forbindelse med jobbet af arbejdsgiver. En mobilitetssociologisk tilgang tilsiger imidlertid, at en sådan forklaring er utilstrækkelig til at forstå de mekanismer og betydningsmønstre, der ligger bag stigningen i de internationale arbejdsrejser. Der må således dykkes dybere ned i den sociale basis. En sådan kan blandt andet begribes gennem en teoretisk forståelsesmodel rummende *arbejde, mobilitet og identitet*. Det transformerede arbejdsmarked, som omgiver verdensorganisationerne, er blandt andet præget af arbejdslivets eksplosion på tværs af tid og rum, idet det ikke længere i så udpræget en grad er koblet til bestemte geografiske, tidslige eller organisatoriske afgrænsninger. Derfor må arbejdslivet i forhold til analysen af den internationale arbejds mobilitet begribes med udgangspunkt i hele hverdagslivet. Arbejdsmarkedet præges af en individualisering, der medfører, at den enkelte medarbejder i stigende omfang stilles over for en række valg på arbejdspladsen, som de løbende skal forholde sig til. Der er dog ikke tale om et 'frit valg på alle hylder', idet det særlige ved medarbejdernes situation med Giddens ord er: 'At de er tvunget til at skulle vælge', og det determinerende ligger således begravet i selve valget. Et af de valg, som medarbejderne specifikt i forhold til mobilitet er tvunget til at tage stilling til, er, hvordan de takler behovet for, og kravet om, 'samtidig tilstedeværelse' og fysisk nærhed i forhold til individer, steder og begivenheder. Medarbejderne skal konkret tage stilling til, hvordan deres potentielle mobilitet skal transformeres til forskellige former for faktisk mobilitet. Konkret betjener de sig af forskellige mestringstrategier for at kunne håndtere de mange valg, som de stilles overfor i hverdagslivet. Sådanne strategier kan ses som resultatet af såvel ydre krav og forventninger som indre forventninger og mål, ligesom de udtrykker variationer

i medarbejdernes livsmuligheder. Her spiller identitet en vigtig rolle som det kit, der får hverdagslivets forskellige elementer til at hænge sammen med konkrete praksiser og strategier på en for den enkelte sammenhængende og meningsfuld måde, og som drager grænserne mellem individet og omverden. Identitet er således et grundlæggende fikspunkt for individet hvad enten, der er tale om et aktivt tilvalg, eller en form for efterrationalisering. De mangfoldige valg, som medarbejderne stilles overfor, er ikke alene afgrænset til arbejdslivet - i lighed med konsekvenserne af sådanne valg - men er tæt sammenvævet med det øvrige hverdagsliv blandt andet i form af familien, fritid og forbrug. Udgangspunktet for forståelsen af den internationale arbejdsmobilitet er således en teoretisk forståelsesmodel, der analytisk forsøger at indfange, hvordan medarbejderne konstruerer strategier til at håndtere hverdagslivet og forventninger om samtidig tilstedeværelse og fysisk nærhed. Strategier der i forhold til den enkelte udspændes imellem frihed og tvang, og som resulterer i forskellige mobilitetspraksiser og betydningsmønstre.

### Pointe 3: En kerne af obligatoriske forpligtigelser

Som det blev vist i kapitel 4 stilles der en række ydre krav og forventninger til medarbejderne hos begge undersøgte organisationer i forhold til internationale arbejdsrejser. På Aalborg Universitet er der tale om, at der organisatorisk og kulturelt stilles forventninger til medarbejderne om et internationalt engagement eksempelvis international publicering, dannelsen af internationale netværk og samarbejder samt arbejde med internationale forskningstemaer. Hos Hewlett-Packard er der også forventninger til, at medarbejderne opererer internationalt, idet der er tale om en multinational organisationsstruktur med et internt arbejdsmarked, hvor medarbejderne er nødt til at rejse efter arbejdsopgaver, ligesom de varetager tværnationale arbejdsopgaver, plejer kunder i andre lande, eller udfører arbejdsopgaver hos kunder i lighed med deltagelse i kursus og konferencer. Samlet set er der altså tale om en kerne af obligatoriske forpligtigelser, som medarbejderne i de to organisationer har vanskeligt ved at undslå sig, hvis de vil beholde deres nuværende job.

Arbejdslivet på Aalborg Universitet og hos Hewlett-Packard er or-

ganiseret gennem netværk. Det betyder, at forskellige former for netværk spiller en vigtig rolle for den måde, der arbejdes på, og for den måde arbejdslivet er organiseret på, idet de giver adgang til viden og ressourcer, ligesom de åbner døre, når det gælder løsninger på daglige arbejdsopgaver og problemer samt styrker medarbejdernes fremtidige karrieremuligheder. Alt sammen elementer den enkelte medarbejder er afhængig af for at kunne håndtere konkrete arbejdsopgaver og overleve på længere sigt i jobbet. Medarbejdernes evne til at kunne etablere interne og eksterne bekendtskaber og venskaber er derfor en afgørende kompetence at besidde på den netværksdrevne arbejdsplads. Et andet vigtigt kendetegn ved det netværksorganiserede arbejdsliv er, at medarbejderne fra tid til anden er afhængig af fysisk at være tilstede i forhold til forskellige individer, steder og begivenheder for at kunne fungere i og opretholde relationer til andre individer i de forskellige netværk. Her spiller forskellige 'arenaer' for 'organiseret tilfældighed' en vigtig rolle. Det er vigtigt for medarbejderen at opsøge steder og tidspunkter, hvor der er mulighed for, at nye relationer tilfældigt kan opstå, og gamle relationer kan vedligeholdes. Eksempelvis sætter konferencen scenen for øjeblikke af samtidig tilstedeværelse og face-to-face interaktion med netværksrelationer nye såvel som eksisterende. Den internationale arbejdsrejse gør det her muligt for medarbejderne fysisk at være tilstede. I forhold til at skabe og opretholde netværk spiller virtuelle kommunikationssystemer også en vigtig rolle, idet sådanne mobilitetsformer giver mulighed for 'at samle op' og skabe ny kontakter eventuelt med henblik på senere at mødes fysisk. Medarbejderne skal løbende tage stilling til om en arbejdsopgave mest effektivt løses via virtuel kommunikation eller face-to-face og samtidig tilstedeværelse. Her er det især realtidsteknologier som eksempel videomødet, der er i direkte konkurrence med det fysiske face-to-face møde. Generelt viser afhandlingens analyser, at jo mere uformelt indhold en netværks- eller arbejdsrelation indeholder, jo mere foretrækker medarbejderne face-to-face kommunikation og samtidig tilstedeværelse. Modsat i arbejdsituationer med et højt formelt indhold er behovet for face-to-face kommunikation mindre og her synes videoteknologien at have langt bedre muligheder for at konkurrere. Face-to-face kommunikation rummer således en række kendetegn, der vanskeligt lader sig genskabe



virtuelt, eksempelvis muligheden for at socialisere, aflæse kropssprog, small talk, se modparten i øjnene etc. Face-to-face giver således mulighed for social afkodning af hinanden og fungerer tillige som et instrument for social kontrol. Alt sammen elementer der er vigtige for, at en netværkssocialitet kan fungere og opretholdes. I forhold til at benytte videoteknologien peger analyserne hos både Aalborg Universitet og Hewlett-Packard på, at nogle af medarbejderne oplever manglende tekniske muligheder og har en for dårlig adgang til at benytte teknologien. Sidstnævnte er især udbredt på Aalborg Universitet. Sådanne barrierer synes det umiddelbart muligt at fjerne ligesom teknologien på længere sigt rummer muligheder for forbedringer, hvis der er et ønske eller incitament herfor. Analysen i afhandlingen viser dog også, at videoteknologien langt fra fravælges alene på grund af tekniske eller tilgængelighedsmæssige barrierer, men i ligeså høj grad på grund af, hvordan det sociale omkring rejsen konstitueres.

#### Pointe 4: Et netværksbaseret arbejdsliv funderet i 'korridorernes logik'

Et vigtigt strukturerende element for medarbejdernes mobilitetspraksis er det 'korridor system', der materielt understøtter arbejdsrejserne på den netværksdrevne arbejdsplads. Som det fremgik af kapitel 6 er et vigtig kendetegn ved de internationale arbejdsrejser, at de foregår gennem monotone og kedelige korridorer, der udspændes af 'ikke-steder' såsom lufthavnen, flyet, motorvejen, hotellet, kontorlandskabet og konferencelokalet. Som de kvantitative analyser viser, udgør flyet det altdominerende transportmiddel, da medarbejderne på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard benytter dette som deres primære transportmiddel på den alt overvejende del af de internationale arbejdsrejser - korte såvel som lange rejser. Korridorernes medlemmer følger korridorernes strømme kendetegnet ved et intensivt tempo og hastighed, når de bevæger sig fra det ene sted til det andet. Korridorerne er således en selektionsmekanisme, der distribuerer sine medlemmer ud fra et bestemt handlingsrationale - en strømmenes logik. Et rationale, der overføres til medarbejderne, og som ikke leverer meget plads for den enkelte til at reflektere over alternative handlemuligheder eksempelvis i forhold til transportvalget. Derfor betragtes flyet som et naturligt og indiskutabelt transportmiddel, hvortil der ikke findes alternativer,

og tid angives som den vigtigste handlingsrationale for et sådant valg af transport både på de lange og korte strækninger. For nogle betyder flyet, at de hurtigt kan flytte sig imellem to forskellige steder, hvor deres tilstedeværelse er påkrævet inden for et begrænset tidsrum, og det er således et instrument til at håndtere tidsklemmen i hverdagslivet. Mens den temporale logik, der knytter sig til flyet og korridorerne, for andre af medarbejderne er selve brændstoffet til deres selvforståelse.

Bevægelsen beskrives generelt af medarbejderne som ensformig, monoton og kedelig, som et nødvendigt onde for at nå frem til en given lokalitet. En sådan oplevelse skabes blandt andet ved at bevægelse gennem korridorerne sker med et tempo og en hastighed, der begrænser, hvad medarbejderne er i stand til at se og opleve under selve rejsen. Når medarbejderne på trods af dette samlet set opfatter rejsen som spændende og eksotisk, skyldes det, at den også rummer en række forskellige, og for den enkelte, vigtige betydninger og funktioner. Generelt har medarbejderne i de to organisationer en høj grad af international orientering og selvforståelse. Der er dog forskel på, hvordan en sådan selvforståelse konkret udmøntes fra individ til individ. En række af medarbejderne har en forståelse af sig selv som internationalt orienterede individer, der besidder et internationalt job. Disse medarbejdere har vanskeligt ved at forestille sig et arbejdsliv uden internationale arbejdsrejser, da rejserne leverer et vigtigt materielt bidrag til deres personlige livsfortælling. Rejsen fungerer således i høj grad som en symbolsk markør, der viser omverdenen, at 'man er, den man er' og adskiller en fra naboerne i lokalområdet. Noget sådant kan også betragtes ved, at medarbejderne hjembringer forskellige rekvisitter, der viser og understøtter, at de er berejste, internationale og at de kommer omkring. En international selvforståelse medfører blandt andet, at der ikke findes megen plads til at tænke et arbejdsliv uden rejser hos den enkelte. Den internationale selvforståelse, hvad enten der er tale om en efterrationalisering eller ej, medvirker således til, at medarbejderne socialiseres ind i en særlig forståelse af sig selv, der fastholder dem i et bestemt adfærdsmønster, hvor eventuelle alternative handlemuligheder ikke fremstår som reelle eller attraktive. For det andet er det internationale for mange af medarbejderne relateret til et slags dannelseselement - at rejse international betragtes som noget vigtig for den enkeltes faglige

og personlige udvikling. Et tredje rationale, der relaterer sig til arbejdsrejsen, er, at den for en gruppe af medarbejdere fungerer som en 'flugt' fra et tidspresset arbejds- og hverdagsliv, som en mulighed for at flygte fra dagliglivets tidsklemme, og rejsen fungerer her som et pusterum fra daglige rutiner på arbejde og i familien. Som en medarbejder udtrykker det; når jeg er af sted på en rejse, så har jeg tid til mig selv.

#### Pointe 5: Når arbejde bliver fornøjelse og fornøjelse bliver arbejde - turisme en del af arbejdslivet

Der er dog yderligere en vigtig dimension, når det skal forklares, hvorfor medarbejderne på trods af korridorernes snævre rammer oplever arbejdsrejsen som spændende og eksotisk. En sådan dimension opstår nemlig, når medarbejderne på en arbejdsrejse får muligheden at forlade korridorernes snævre rammer, og praktisere aktiviteter der traditionelt henføres til turisme, familie, forbrug og fritid. Således udgør sightseeing, shoppingture eller besøg på en berømt turistattraktion, i lighed med at medbringe familiemedlemmer/venner, eller besøg hos familiemedlemmer/venner, der bor i udlandet, eksempler på aktiviteter, som medarbejderne indfører i arbejdsrejsen. Det varierer dog en del fra medarbejder til medarbejder og fra organisation til organisation, hvordan sådanne aktiviteter konkret kobles til rejsen. Nogle indbygger små oplevelsesture i arbejdsrejsen, mens andre forlænger en rejse over weekenden eller afholder ferie/afspadsering i forbindelse med en arbejdsrejse. Som den kvantitative undersøgelse viser benytter medarbejderne på Aalborg Universitet hyppigere muligheden for at holde ferie og afspadsering i forbindelse med en arbejdsrejse, specielt når formålet er conference eller kongres, ligesom det er i forbindelse med en sådan aktivitet, at familien oftest medbringes på rejsen. Den kvantitative undersøgelse viser ligeledes i forhold til konferencerejser på universitetet, at omtrent hver fjerde rejse inden for Europa med conference og kongres som mål har været til byer og steder placeret direkte på Sydeuropas kystlinie. Hos Hewlett-Packard er afholdelse af ferie mindre udbredt, men som den kvalitative undersøgelse viser, spiller fornøjelsesaspektet også her en vigtig rolle, bare på en anderledes måde. Medarbejdernes arbejdsrejse har hos Hewlett-Packard i højere grad oplevelsesaktiviteterne indbygget i selve rejsen via sightseeing, små

oplevelsesture, en middag i byen eller en forlænget weekend i mellem to arbejdsdage. Arbejdsrejsen bliver altså også her på forskellige måder kombineret med aktiviteter, der traditionelt har været forbundet med familie, fritid, turisme og forbrug. Der er således ikke tale om, at medarbejderne i de to organisationer udelukkende lever et klinisk arbejdsliv inden for korridorernes snævre og ensformige rammer, når de arbejder og rejser, men at de også forbruger steder i lighed med den klassiske turist. En vigtig pointe ved denne afhandlings analyser er således, at ligesom arbejdslivet breder sig til familien og fritiden (nogle vil sige sammensmelter) breder arbejdslivet sig på samme måde også til turistsfæren og der eksisterer ikke længere den samme skarpe adskillelse imellem smerte (arbejde) og fornøjelse (turisme) som var et af kendetegnene ved industrisamfundet (se Urry 2002:2-4 eller Lassen 2005). På samme måde som en række andre steder uden for arbejdspladsen på den postfordistiske arbejdsplads inddrages til arbejde og mikses med fornøjelse, kombinerer arbejdsrejsen i en række tilfælde arbejde med turisme og fornøjelse på en måde, der gør de to dimensioner vanskeligt adskillelige. Det kan derfor i en række situationer være vanskeligt at afgøre, hvornår der er tale om en turist, og hvornår der er tale om en arbejder. En sådan pointe udfordrer den traditionelle forståelse af turistrejsen og arbejdsrejsen som to adskilte og modstående størrelser og kalder på en gentænkning af begreberne: arbejde, fornøjelse og turisme i forhold til arbejdsrejserne.

#### **Pointe 6: Den international arbejdsmobilitets sociale konsekvenser erfares forskelligt**

En vigtig pointe der fremtræder af de empiriske analyser er, at 'mobilitetspresset' fra arbejdsmarked og arbejdsgiver ikke resulterer i entydige mobilitetsmønstre. Analyserne viser, at medarbejderne transformerer deres mobilitetspotentiale forskelligt, og i den forbindelse kan der identificeres tre forskellige mobilitetsmestringsstrategier: karrierestrategien, kabalestrategien og familiestrategien. *Karrierestrategien* er funderet på en livsform som kosmopolitisk turist, hvor 'arbejde er at leve og rejse', hvilket betyder, at arbejdet prioriteres på bekostning af et familieliv. Medarbejderne inden for denne gruppe lever ofte alene og bevæger sig i høj grad fra sted til sted, som de lyster. I bevægelsen

benytter de sig i høj grad af virtuelle mobiliteter til at bevare kontakten med venner og familie på afstand samt håndterer forskellige arbejdsopgaver. I denne kategori kan man således tale om en decentreret mobilitetsform, hvor der ikke kun er tale om et enkelt center i hverdagslivet, men derimod om flere centre, hvilket giver 'hjem' en anderledes betydning. *Kablestrategien* repræsenterer de medarbejdere, der praktiserer en kabale orienteret livsform i form af, at de hele tiden forsøger at balancere imellem et familieliv og et højmobilt arbejdsliv, som de begge prioriterer højt. Medarbejdernes identitet er forankret i en 'global' identitetsform, hvor medarbejderne besidder en høj grad af international orientering og godt kan lide at have et internationalt job. De kommer dog ofte i klemme imellem det mobile arbejdslivs logik og familielivets logik, og de indtager derfor ofte rollen som jonglører i deres eget hverdagsliv imellem familie, arbejde og rejser. Aeromobiliteten er således for denne gruppe af medarbejdere ikke alene mulighedsskabende, da den giver muligheden for at praktisere en international selvforståelse eller udføre turist- og fornøjelsesaktiviteter, men i ligeså høj grad mulighedsbegrænsende, især for mange medarbejdere med børn, fordi den sammenbinder forskellige temporale logikker og geografiske skalaer på en ny og ofte problematisk måde inden for hverdagslivs rammer. Sidstnævnte betyder, at de internationale arbejdsrejser indfører en ambivalent følelse i den enkeltes bevidsthed omkring de internationale arbejdsrejser imellem familiens relative stedbundne og nære relationer og et netværksorienteret arbejdsliv, hvis handlingshorisont på en global skala opstiller fundamentalt anderledes præmisser for socialisering og interaktion. Der er derfor tale om, at denne medarbejdergruppe også er den, der besidder den mest splittede identitet, og har det mest ambivalente og stressende forhold til arbejdsrejsen. Den sidste kategori af medarbejdere betjener sig af en *familiestrategi*. Generelt er de også karriereorienterede og besidder en 'global' forankret identitet, men det globale og lokale sammensættes på en anderledes måde end den forudgående strategi, idet familien altid tilgodeses først, så vidt det overhovedet er muligt. Det betyder, at arbejdsrejsen her ses som en spændende udfordring, i det omfang den kan indpasses med det øvrige familieliv. Strategien har således en højere grad af lokal forandring end de øvrige grupper, og er mere balanceret i forhold til at håndtere hverdagslivet,

fordi familien har forrang. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at en sådan prioritering kan rumme karrieremæssige begrænsninger i forhold til de to andre strategier - et forhold der dog ikke er udforsket nærmere i afhandlingen. De tre forskellige strategier illustrerer til sammen, at mobilitet ikke er en homogen størrelse, men formes forskelligt inden for det samme felt og er foranderligt over tid. En medarbejder kan således skifte strategi over tid, hvis vedkommende eksempelvis har hjemmeboende børn, der flytter hjemmefra. Mobilitetsstrategierne er således ikke udtryk for en simpel mobilitets praksis men udtrykker en dynamisk livsstrategi for den enkelte medarbejder.

Det er interessant ved ovennævnte strategier, at arbejdsrejsernes og aeromobilitetens konsekvenser for det sociale liv erfares forskelligt fra gruppe til gruppe. I forhold til diskussionen omkring, hvorvidt arbejdslivets øgede muligheder for at være mobil og fleksibel betyder nye muligheder, eller nye begrænsninger i forhold til det enkelte individs sociale liv og relationer, kan det som replik til hertil ud fra analyserne af Aalborg Universitet og Hewlett-Packard fremhæves, at der ikke er tale om et dematerialiseret arbejdsliv med friktionsløse aktører, der problemløst bevæger sig fra sted til sted, som de lyster. Der er tale om et yderst materielt funderet arbejdsliv, hvilket kommer til udtryk ved, at medarbejderne stadig har behov for at frekventere bestemte individer, steder og begivenheder for at udøve samtidig tilstedeværelse og face-to-face kommunikation, og for at dette er muligt, betjener de sig af korridorsystemet. Men der er dog også tale om, at medarbejderne ikke er mobile på den samme måde. De forskellige mestringsstrategier, som medarbejderne betjener sig af, udtrykker forskellige grader af stedbundethed, og derfor opleveres og erfares de sociale konsekvenser også vidt forskelligt. For udøverne af karrierestrategien og familiestrategien opleves konsekvenserne langt mindre dramatiske, end hvad det er tilfældet for udøverne af kabalestrategien. For de to førstnævnte er der tale om relativt konfliktløse strategier, hvor medarbejderne på hver sin måde betragter de internationale arbejdsrejser som noget positivt og relativt problemløst, modsat kabalestrategien, hvor arbejdsrejsen opleves som et stressende og konfliktfyldt indslag i hverdagslivet. Der er således denne afhandlings pointe, at den internationale arbejdsmobilitet skaber forskellige sociale konsekvenser for medarbejderne på grund af

de forskellige livsmuligheder, disse besidder. Det er dog afhandlingens hypotese, at kabalestrategien er den mest udbredte på nutidens arbejdsmarked, og derfor er problemer med ambivalens og stress måske betydeligt større, end ovenstående gennemgang måske antyder.

**Pointe 7: Behovet for 'samtidig tilstedeværelse' konstrueres forskelligt**  
At der kan identificeres forskellige mestringsstrategier hos medarbejderne på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard illustrerer også, at behovet for samtidig tilstedeværelse og face-to-face kommunikation ikke er en entydig størrelse i et givent felt, men konstrueres forskelligt fra individ til individ. Der er her tale om en transformationsproces, hvor såvel den enkelte medarbejders lyst og mulighed for at rejse, ydre krav og forventninger, samt indholdet i den konkrete arbejdssituation (formel/uformel) alle er komponenter, der medvirker til at konstituere den enkelte medarbejders behov for samtidig tilstedeværelse og face-to-face kommunikation. Eksempelvis vil en medarbejder der praktiserer en karrierestrategi ofte være mere tilbøjelig til at vurdere, at der er behov for fysisk at være tilstede, end en medarbejder med familiestrategien, der prioriterer anderledes, og som ikke er så tilbøjelig til at foretage en arbejdsrejse, hvis det kan undgås. På samme måde kan den enkelte medarbejders personlige præferencer i forhold til at udføre turist eller familie aktiviteter påvirke, hvordan vedkommende vurderer behovet for fysisk tilstedeværelse. Modsat kan en medarbejder der har rejst meget og har opbygget et netværk være mæt af arbejdsrejser og derfor vurdere behovet mindre. Der er altså i forhold til arbejdsrejser tale om række mekanismer og betydninger, der rækker udover den enkelte arbejdsopgave, og som indvirker på, hvordan den enkelte vurderer behovet for samtidig tilstedeværelse i relation til steder, individer og begivenheder. På trods af, at medarbejderne i relation til det internationale har en række obligatoriske forpligtigelser, der knytter sig til arbejdslivet, viser både de kvalitative og kvantitative analyser dog også, at medarbejderne i begge organisationer har en betydelig indflydelse på deres arbejdsliv. Man kan således tale om, at behovet for samtidig tilstedeværelse rummer en fast kerne af obligatoriske forpligtigelser, der er vanskelig for medarbejderne at ændre på. Men herudover spiller de individuelle prioriteringer og livsmuligheder en vigtig rolle for,

hvordan det samlede behov for samtidig tilstedeværelse konstrueres.

#### Pointe 8: De usynlige konsekvenser og mangel på reflektive mekanismer

Gennemgangen af miljøforståelsen viser, at medarbejderne generelt er positivt stemt overfor miljøspørgsmålet, men at der er stor forskel på, hvad medarbejderne opfatter som miljø. Samt hvordan de danner deres miljøforståelse i relation til deres egen praksis. En gruppe af medarbejdere mener ikke flyrejser er behæftet med klimaproblemer af særlig alvorlig karakter, mens andre erkender problemstillingen, men af forskellige årsager har de skrevet den ud af deres egen miljøforståelse. En af forklaringerne herpå er, at en række af medarbejderne i denne gruppe ikke føler, at de personligt har nogen mulighed for at ændre ved flytrafikkens miljøproblemer. De føler sig som små brikker i et stort teknisk system, og deres personlige ansvar er som konsekvens heraf også blevet forskudt til et sådant system. Miljø handler derfor om lokale og synlige miljøproblemstillinger. En sådan miljøforståelse står i kontrast til medarbejdernes generelle internationale livsstilsorientering. Uanset hvilken kategori medarbejderne kan indplaceres under, er det ligeledes kendetegnende, at de enten ikke ser mulighederne eller behovet for en anderledes fremtid, hvor deres arbejdsliv foregår på en mindre miljøbelastende måde. Det enkelte individ har således fralagt sig det personlige ansvar for sine egne handlinger, enten fordi de ikke vil, eller ikke mener, det er en realistisk mulighed for dem at praktisere en anderledes adfærd.

Det er således kendetegnende, at en række af aeromobilitetens miljøkonsekvenser er usynlige for den enkelte medarbejder, hvorimod en række personlige fordele og obligatoriske forpligtigelser fremstår særdeles klart i medarbejdernes bevidsthed. Der er tale om, at medarbejderne ikke i særlig høj grad reflekterer over sin egen praksis i forhold til valg af eksempelvis transport- eller mobilitetsform. Det kan således fremhæves, at der generelt er mangel på mekanismer, der nødvendiggør, eller tvinger medarbejderne til at reflektere over egen mobilitetspraksis. Samtidig kan der som beskrevet i ovenstående identificeres en række betydninger og funktioner relateret til den internationale arbejdsrejse, der alle medvirker til at understøtte, at medarbejderen foretager



internationale arbejdsrejser og ofte med flyet som det primære transportmiddel. På samme måde som medarbejderen løbende konfronteres med en række krav om at være fysisk tilstede i forhold til mennesker, steder og begivenheder. Alt sammen mekanismer og betydninger der virker til fordel for at generere international arbejdsmobilitet med fly og kun ganske få mekanismer, der modvirker en sådan praksis kan modsat spores. Der mangler således elementer, der skaber en refleksiv forbindelse mellem handling og individ. Her kan det nævnes, at den vigtigste mobilitets bremse, der er identificeret i afhandlingen, er, hvad man kunne kalde 'familefaktoren'. Det er i høj grad medarbejdere med hjemmeboende børn, der oplever, at det er vanskeligt at forene familielivet og internationale arbejdsrejser, og specielt hos Hewlett-Packard rejser denne gruppe mindre end de øvrige. Dette viser, at det trods alt er muligt at handle anderledes i forhold til mobiliteten.

#### Pointe 9: Mobilitetsledelse af aeromobilitet en del af løsningen

Denne afhandlings analyser peger således i retning af, at det ikke er muligt at ændre de internationale rejsemønstre i vidensorganisationer og de dertilhørende betydningsmønstre alene via et 'teknisk fiks' byggede på forbedrede teknologiske muligheder for virtuel kommunikation og forbedret adgang hertil. Når man skal besvare spørgsmålet omkring, hvorfor videoteknologien ikke i højere grad benyttes af medarbejderne, skal en del af forklaringen således findes hos medarbejderen selv som beskrevet i ovenstående. Det vil derfor være en forfejlet slutning at antage, at mobilitetsadfærden kan ændres alene gennem teknologiske forbedringer af de virtuelle kommunikationsformer. I forhold til internationale arbejdsrejser er der behov for at skabe mekanismer, der i dagligdagen i langt højere grad vil tvinge den enkelte medarbejder til at reflektere og vurdere behovet for hver enkelt arbejdsrejse med fly, før den udføres, og overveje om rejsen eventuelt kan erstattes af virtuelle kommunikationsformer, eller på de kortere rejser udføres med et alternativt transportmiddel. I forhold til flysektoren er denne som helhed, som beskrevet i kapitel 10, stort set ikke underlagt nogen former for restriktioner eller beskatninger. Tværtimod er der oftere tale om en understøttelse af flytrafikken via forskellige subsidier. Det er denne afhandlings pointe, at der skal indføres modhager i forhold

til flytrafikken og den internationale arbejdsmobilitet. Derfor bør der satses på en bred vifte af løsninger for at indføre en større friktion, eksempelvis en større international beskatning baseret på emission. Det synes dog umiddelbart vanskeligt på korte sigt politisk at opnå enighed om sådanne tiltag. Derfor bør der på kort sigt i forhold til de internationale arbejdsrejser i vidensorganisationer tænkes i alternativer. En måde at indføre mobilitetsdæmpende mekanismer, der modvirker internationale arbejdsrejser med fly, er via indførelsen af et 'aeromobility management' koncept. Fokuset er her rettet mod at sætte ind, før der er noget, der overhovedet hedder rejse, eller beslutning om at rejse. Det vil sige forsøge at påvirke, hvordan medarbejderne skaber deres potentielle mobilitet, og hvordan de konkret transformerer den til forskellige faktiske mobilitetsformer. Ideen er således at forsøge at ændre behovet for samtidig tilstedeværelse og fysisk nærhed via indførelsen af flere refleksive mekanismer, der påvirker, hvordan medarbejderne vurderer og transformerer dette behov. Sigtet er at give vidensorganisationer et instrument, hvormed de i langt højere grad via overordnede planer og målsætninger kan forsøge at styre forbruget af internationale arbejdsrejser blandt andet via en mobilitetskoordinator og indførelsen af forskellige kontrolmekanismer. Incitamenter for at implementere konceptet er den konkurrencemæssige fordel, der ligger for organisationer med mange årlige internationale rejser i kun at foretage de rejser, der er absolut nødvendige. Det er dog vigtigt at gøre sig klart, at løsninger på både kort og langt sigt kræver, at der etableres en langt stærkere offentlig bevidsthed og debat omkring de problemer, der knytter sig til aeromobilitet, hvis løsningerne overhovedet skal komme på dagsorden hos offentlige såvel som private beslutningstagere. I dag er flytrafikkens miljøproblemer fraværende i den offentlige 'bevidsthed', og det er derfor nødvendigt, hvis man ønsker forandringer, at etablere en platform for en kritisk diskurs der italesætter problemstillingen. En sådan platform kan tænkes etableret via en styrket forskningsindsats på europæisk niveau omkring aeromobilitetens konsekvenser, som går uden om snævre nationale interesser.

## **Aeromobilitet, arbejde og samfundet – nogle afsluttende perspektiver**

De internationale flyrejser, som medarbejderne udfører i forbindelse med deres arbejde, fremstår i en miljøoptik som et vigtigt og kritisk problemområde i vores moderne samfund. Alligevel er området et af de mindst udforskede forskningsområder, når det gælder om at forstå dets sociale betydninger, konsekvenser og grundlæggende natur. Som det indledende citat til dette afsluttende kapitel fremhæver, er flytrafik i det moderne samfund i dag et fænomen, der næsten tages som et naturgivent fænomen, og som kun yderst sjældent sættes på den politiske dagsorden i modsætning til en række andre langt mindre betydende samfundsmæssige spørgsmål. Dette udgør et paradoks, idet de miljømæssige konsekvenser fra flyvninger er betydeligt større end andre transportformer, ligesom transportformen på en række områder medvirker til fundamentalt at ændre rammebetingelserne for det sociale liv. Som denne afhandling har vist er lange rejser og familieliv langt fra uproblematisk. Det synes således vanskeligt at forstå en mand eller kvinde i en flymaskine uden samtidig at forstå, hvilken indflydelse en sådan transportform har for den måde, hvorpå samfundet henholdsvis produceres og reproduceres. Eller sagt på en anden måde, det er vanskeligt at forstå rejsen uafhængigt af den sociale kontekst, som den indgår i, og forstå de samfundsmæssige komplikationer en sådan praksis afstedkommer.

Selv om vidensorganisationer i dag langt fra udgør hele arbejdsmarkedet i Danmark, er en vigtig pointe, at en sådan type af organisationer sandsynligvis ikke bliver mindre i fremtiden, men at der sandsynligvis vil blive endnu flere i fremtiden. Som beskrevet i kapitel 3 peger Florida således på, at den kreative klasse i USA i dag udgør ca. 30 procent af befolkningen (Florida 2002). Der er således ikke noget der tyder på, at problemstillingen omkring de internationale arbejdsrejser i vidensorganisationer i fremtiden vil blive mindre, da samfundet på en række felter er i gang med en transformationsproces i retning mod et mere vidensbaseret samfund. Hertil kan lægges, at tendensen med udflytninger af produktioner til Østeuropa og Asien inden for produktionsvirksomheder generelt, sandsynligvis også rummer potentiale til endnu flere flyvninger i forbindelse med arbejdslivet. Der er således

ikke noget der tyder på, at væksten i den arbejdsrelaterede flyvning i fremtiden af sig selv vil flade ud eller falde, hvilket stiller samfundet over for en række alvorlige problemstillinger i forhold til miljøet.

Et andet forhold er, som beskrevet i kapitel 1 og kapitel 10, at flyvning stadig langt fra er for alle. Dermed rejser der sig også en række spørgsmål om social stratifikation. Der er således tale om, at medlemmerne af vidensorganisationerne via deres globale rejseaktivitet udvikler sig og ser verden vidt forskelligt sammenlignet med andre mere lokalt forankrede dele af befolkningen, som stort set aldrig foretager en flyrejse (Transportrådet 2001) (se også kapitel 1). Som eksempel på dette kan nævnes den kvindelige lektor fra Aalborg Universitet, der ikke havde andet tilfælles med sine lokale naboer end det, at de tilfældigvis bor det samme sted. Kvinden skaber sin forståelse af verden helt andre steder og på helt andre skalaer end naboernes mere lokale udgangspunkt. Hun tager således afstand fra de rekvisitter, der kendetegner lokalt orienteret identiteter og leveformer som eksempelvis flagstang, lokalavis etc. Et sådant perspektiv rejser en lang række spørgsmål i forhold til demokratisk sammenhængskraft, lighed og stratifikation i samfundet.

Undersøgelsen og forståelsen af aeromobiliteten er således kun på et begyndelsesstadium, og det kræver, at der i fremtiden bliver lavet langt flere analyser og undersøgelser både i forhold til at forstå fænomenets grundlæggende natur, samt ikke mindst i forhold til at opstille konkrete løsningsforslag og strategier, der kan håndtere de miljømæssige komplikationer, som følger i kølvandet på en sådan udvikling.

### **Fremtidige forskningsområder**

Jeg vil afslutningsvis med udgangspunkt i ovenstående opstille konkrete bud på, hvilke fremtidige forskningsområder denne afhandlingsanalyser peger i retning af:

*Fremtidig forskningsfelt 1: Vidensorganisationer – flere undersøgelser af arbejdsrejser på tværs af lande, kulturer og organisationer.*

Dette forskningsområde tager udgangspunkt i at undersøge, hvordan behovet for samtidig tilstedeværelse skabes i forskellige typer af vi-

densorganisationer på tværs af lande, kulturer og organisationer. En mulig fremgangsmåde er at tage udgangspunkt i en hel multinational organisationsstruktur og undersøge, hvordan behovet for arbejdsrejser skabes mellem de forskellige afdelinger, og om der er forskel på, hvordan medarbejdere håndterer deres arbejdsrejser fra land til land og fra organisation til organisation. Sigtet med en sådan undersøgelse skal således være at vurdere betydningen af de sociale, kulturelle og institutionelle forskelle med hensyn til, hvordan samtidig tilstedeværelse konstrueres på tværs af kulturer og nationale grænser. Et vigtigt fokusområde er, om der på tværs af lande kan spores forhold, der skaber de henholdsvis mest og mindst intensive rejsemønstre i vidensorganisationer. Formålet med undersøgelsen er at lede efter 'best practice' for, hvordan mest muligt virtuel kommunikation benyttes, og færrest mulig fysiske rejser udføres i forbindelse med løsninger af arbejdsopgaver.

*Fremtidig forskningsfelt 2: Aeromobilitetens sociologi – en øget forståelse af korridorernes betydning for det sociale*

Det andet forskningsområde, der tegner sig i kølvandet på denne afhandling er, en undersøgelse af betydningen af aeromobiliteten og det infrastrukturelle system, der er knyttet hertil, i denne afhandling beskrevet som korridorsystemet. Et vigtigt element er at forstå, hvordan det store teknologiske infrastrukturelle system påvirker arbejds- og hverdagslivet og sætter nye rammer for udfoldelsen af et sådant. Korridorsystemet, bestående af fly, lufthavne, hoteller, motorveje, metroer osv., spiller en stigende rolle i det moderne samfund for, hvordan det sociale udformes og leves, ligesom det medvirker til at sætte nye grænser og skel. Et vigtigt område er her at forstå, hvilken betydning eksempelvis lufthavnen har i forhold til det lokale område/region/land, den er placeret i (eksempelvis i forhold til støj, sundhed, økonomi), men også hvilke muligheder og begrænsninger et sådant nyt urbant område sætter for det omkringliggende samfund. Under dette område hører desuden også en generel videreudvikling af mobilitetens sociologi, der på nuværende tidspunkt kun er i begyndelsesstadiet, og som derfor kræver en både teoretisk og metodisk videreudvikling.

### *Fremtidig forskningsfelt 3: Videreudviklingen af en aeromobility management*

Det tredje fremtidige forskningsområde er en videreudvikling af det aeromobility management system, som kortfattet er blevet skitseret i denne afhandling. Udgangspunktet er i samarbejde med forskellige organisationer at undersøge nærmere, hvordan et koncept konkret kan videreudvikles i praksis. Hensigten er at indsamle en række praktiske erfaringer, som kan benyttes til i fremtiden at opbygge et koncept, der kan benyttes af organisationer, som ønsker at nedbringe deres internationale arbejdsrejser ved i højere grad at styre mobiliteten og flytte arbejdsopgaver til virtuelle mobilitetsformer.



## Kildeliste

- Adams, R. G. (1999): The demise of territorial determinism: online friendship. I Adams, R. G. & G. Allan (red.) Placing Friendship in Context. Cambridge: Cambridge University Press.
- Andersen, I. (1999): Den skinbarlige virkelighed - om valg af samfundsvidenskabelige metoder. København: Samfundslitteratur.
- Andersen, J. (1997): Hverdagens centrifuge det daglige liv og den moderne livsform. Højbjerg: Forlaget Hovedland.
- Andersen, H. & L. B. Kaspersen (red.) (1998): Klassisk og moderne samfundsteori. København: Hans Reitzels Forlag.
- Augé, M. (1995): Non-places: Introduction to an anthropology of supermodernity. London: Verso.
- Aune, M. (1998): Noktern eller nytende - energiforbrug af hverdagsliv norske huskoldninger. Rapport nr. 34. Trondheim: Senter for Teknologi og Samfunn.
- Bauman, Z. (1993): Postmodern Ethics. Oxford: Blackwell.
- Bauman, Z. (1994): Modernitet og Holocaust. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bauman, Z. (1999): Globalisering: De menneskelige konsekvenser. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bauman, Z. (2000): Liquid Modernity. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Z. (2002): Arbejde, Forbrugerisme og de Ny Fattige. København: Hans Reitzels Forlag.
- Beck, U. (1997): Risikosamfundet - på vej mod en ny modernitet. London: Sage.
- Beck, U. (2002): The Cosmopolitan Perspective: Sociology of the Second Age Modernity. British Journal of Sociology, 51, 79-105.
- Beckmann, J. (2000): Automobilisering som mobilitetsparadigme - refleksioner over biler, bilister og deres temporale spatiotemporaliteter. Dansk Sociologi, nr. 1/11. årg., april 2000.
- Beckmann, J. (2001): Risky Mobility. The filtering of automobility's unintended consequences. Ph.D.-thesis. Copenhagen: Department of Sociology.
- Beecorft, M., Chatterjee, K. & G. Lyon (2003): Long Distance Travel. Number Six in a series Eight Reports from the Transport Visions Network, Transport Research Group. Southampton: Southampton University.
- Berge, G. (1998): På biltur med Weber. Bilkjøring som social handling. Sosiologi i dag, vol. 8/2
- Bhaskar, R. (1975): A Realist Theory of Science. Leeds: Leeds Books.
- Blather, D. (2003): The flying Book. Everything you've ever wondered about flying on airlines. London: Penguin Books.
- Bleijenbergh, A.N. & R. Moor (1993): Air pollution by air traffic: Over-



- view of problems and possible solutions. Brussels: European Federation for Transport and Environment.
- Bleijenberg, A.N. & R.C.N. Wit (1998): A European environmental aviation charge - feasibility study. Delft: Center for Energy Conservation and Environmental Technology.
- Boden, D. & H. L. Molotch (1994): *The Compulsion of Proximity*. I Friedland, R. & D. Boden: *NowHere. Space, time and modernity*, s. 257 – 286. Berkeley: University of California Press.
- Bonke, J. (2002): *Tid og velfærd*. Rapport 02:96. København: Socialforskningsinstituttet.
- Botton, A. D. (2002): *The Art of Travel*. London: Penguin Group.
- Bourdieu, P. & L. Wacquant (1996): *Reflexive Sociologi - mål og midler*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Brendon, P. (1991): *Thomas Cook: 150 Years of Popular Tourism*. London: Secker and Warburg.
- Bærenholdt, J. O. (2001): Territorialitet, mobilitet og mestringsstrategier. I Simonsen, K. (red.): *Praksis, rum og mobilitet*, s. 141-172. Roskilde: Roskilde Universitets Forlag.
- Bøgelund, M. (2000): Luftfartens vilkår i Skandinavien – transportformers samfundsøkonomiske balance. I Lahrmann, H. & J. Nielsen (red.): *Trafikdage på Aalborg Universitet*. Konferencerapport 28.-29.august 2000. Aalborg: Aalborg Universitet.
- Castells, M. (1996): *The Information Age: Economy, Society and Culture*, Vol. 1: *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.
- Castells, M. (1997): *The Information Age: Economy, Society and Culture*, Vol. 2: *The Power of Identity*. Oxford: Blackwell.
- Castells, M. (2001): *The Internet Galaxy. Reflections on the Internet, Business, and Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Christensen, L. R. (1988): *Livsformer i Danmark*. København: Samfundsfagsnyt.
- COGITA (2005): *Udvikling af mobility management-projekt får støtte fra Videnskabsministeriet*. Odense: COGITA. Tilgængelig: <http://www.cogita.dk/nyheder14.asp>
- Computerworld (2002): SAS til kamp mod videomøder 11. april 2002. Tilgængelig: [www.computerworld.dk/default.asp?Mode=2&ArticleID=19885](http://www.computerworld.dk/default.asp?Mode=2&ArticleID=19885)
- Computerworld (2003): Kunder holder sig fra videomøder. Tilgængelig: [www.computerworld.dk/default.asp?Mode=2&ArticleID=19885](http://www.computerworld.dk/default.asp?Mode=2&ArticleID=19885)
- Danermark, B., Ekström, M., Jackobsen, L. & J.C. Karlsson (1997): *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Danermark, B., Ekström, M., Jackobsen, L. & J.C. Karlsson (2002): *Explaining Society. Critical realism in the Social Sciences*. London: Routledge.
- Danmarks Statistik (2000): *Transport 1999*. København: Danmarks Sta-

- tistik.
- Danmarks Statistik (2002): Transport 2001. København: Danmarks Statistik..
- Danmarks Statistik (2003): Transport 2002. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2004): Transport 2003. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2005): Transport 2004. København: Danmarks Statistik.
- Davidson, R. (1994): Business travel. London: Pitman Publishing.
- Denstadli, J. H. & J. V. Haukeland (1999): Videokonferanser – en ny møteplass for næringslivet? TØI rapport 426/1999. Oslo: Transportøkonomisk Institutt.
- Dowling, Z. (2003): Web Questionnaire Design: some practical considerations. Paper presented at Virtual Methods seminar at the centre for Research into Innovation, Culture and Technology (CRICT), Brunel University, Uxbridge, Middlessex, UK, 7<sup>th</sup> July.
- DSB (2003): Årsrapport 2003. København: DSB. Tilgængelig: [http://www.dsb.dk/aarsrap/2003/dsb/Menu/Miljoe/Forbrug\\_og\\_udledninger/Udledninger\\_relative\\_tal.html](http://www.dsb.dk/aarsrap/2003/dsb/Menu/Miljoe/Forbrug_og_udledninger/Udledninger_relative_tal.html)
- Dunlap, R. E. & W. R. Catton (1983): What environmental sociologists have in common (whether concerned with "built" or "natural" environments). Sociological Inquiry, Vol. 53, pp. 113-135.
- Energistyrelsen (2002): Energistatistik 2002. København: Energistyrelsen.
- EPOMM (2005): European platform on Mobility Management. Bryssels: EPOMM Secretariat. Tilgængelig: <http://www.epommweb.org/>
- Eriksen, T. H. (2001): Øyeblikkets Tyranni. Rask og langsom tid i informationsalderen, Oslo: Aschehoug.
- Europakommissionen (2001): Hvidbog. Den europæiske transportpolitik frem til 2010 - Det svære valg. Bruxelles: Kommissionen for de Europæiske Fællesskaber.
- Fairclough, N., Jessop, B. & A. Sayer (2002): Critical Realism and Semiosis, Department of Sociology. Lancaster: Lancaster University. Tilgængelig på <http://www.comp.lancs.ac.uk/sociology/papers/Fairclough-Jessop-Sayer-Critical-Realism-and-Semiosis.pdf>
- Feld, S. & C. Charter (1998): Foci of activity as changing contexts of friendship. I Adams, R. G. & G. Allan (red.): Placing Friendship in Context. Cambridge: Cambridge University Press.
- Florida, R. (2002): The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life. New York: Basic Books.
- Flybjerg, B. (1988): Case studiet som forskningsmetode. Aalborg: Aal-

borg Universitet.

Flyvbjerg, B. (1991): *Rationalitet og Magt. Bind 1. Det konkrete Videnskab*. København: Akademisk Forlag.

Flyvbjerg, B. (2001): *Making Social Science Matter. Why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge: Cambridge University Press.

Flyvbjerg, B., Bruzelius, N. & W. Rothengatter (2003): *Megaprojects and risk - an anatomy of ambition*. Cambridge: Cambridge University press.

Foster, P. & K.P. Shine (1997): Radiative forcing and temperature trends from stratospheric ozone changes. *Journal of Geophysical Research*, No. 102, pp. 841-855.

Fotel, T. (2003): The sociology of mobility in a welfare perspective - the need of revising central concepts. *Paper til Dansk Sociolog Kongres 2003*, 20-22. februar, Aalborg Universitet.

Friedman, J. (1998): Indigenes, cosmopolitians and the discreet charm of the bourgeoisie. I *Friedman, Hastrup & Ifversen: Grænser for Globalisering*, udvalgte oplæg fra årsmødet i 1998. Århus og København: Dansk Etnografiske Forening, pp. 1-20.

Frändberg, L. (1998): Distance matters. An inquiry into the relation between transport and environmental sustainability in tourism. *Humanekologiska skrifter 15*. Göteborg: Göteborgs Universitet.

Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P. & T. Martin (1994): *The new production of knowledge. The dynamics of science and research in contemporary societies*. London: Sage.

Giddens, A. (1976): *New rules of sociological method: a positive critique of interpretive sociologies*. London: Hutchinson.

Giddens, A. (1994): *Modernitetens konsekvenser*. København: Hans Reitzel.

Giddens, A. (1996): *Modernitet og selvidentitet. Selvet og samfundet under sen-moderniteten*. København: Hans Reitzels Forlag.

Gidwitz, B. (1980): *The Politics of International Air Transport*. Toronto: LexingtonBooks.

Gogia, N. (2003): *Bodies on the move: The Politics and Poetics of Corporeal Mobility*. Toronto: University of Toronto.

Graham, B. (1995): *Geography and Air Transport*. Chichester: Wiley.

Graham, S. & S. Marvin (2001): *Splintering Urbanism. Networked infrastructures, technological mobilities and the urban condition*. London: Routledge.

Gudmundsson, H. & H. Grell (1998): *Mobility Management - ECOMM 88 Konferencen*. København: Miljøstyrelsen.

Gullestad, M. (1989): *The Art of Social Relations. Essays on Culture, Social Action and Everyday Life in Modern Norway*. Oslo: Scandinavian University Press.

- Gustafson, P. (2005): Resor i arbejdet. En kartlægning av svenskarnas tränsteressor 1995-2001. **Forskningsrapport nr. 135. Sociologiska Institutionen**. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Habermas, J. (1987): The theory of Communicative Action. Lifeworld and System. A Critique of Functionalist Reason. Volume 2. Cambridge: Polity Press.
- Habermas, J. (2001): The Postnational Constellation. Political Essays. Oxford: Polity Press.
- Hampton, K. & B. Wellman (2000): Examining community in the digital neighbourhood: early results from Canada's wired suburb. I Ishida, I. T. & K. Katherine Isbister (red.): *Digital Cities: Technologies, Experience, and Future Perspectives*. Berlin: Springer Verlag.
- Harvey, D. (1989): *The Urban Experience*. Oxford: Basil Blackwell.
- Hastrup, K. (1999): *Viljen til viden. En humanistisk grundbog*. København: Gyldendal.
- Heiskanen, E. & M. Jalas (2000): *Dematerialization Through Services - A Review and Evaluation of the Debate*. Helsinki: Ministry of the Environment.
- Hochschild, A.R. (1997): *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Hochschild, A.R. (2004): *Gennem sprækker i tidsfælden. Fra markedsmanagement til familiemangement*. I Jacobsen, M. H. & J. Tonboe (red.) *Arbejdssammfund? Den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Holvad, T. & A. Graham (2000): *Efficiency Measurement for Airports*. I Lahrman, H. & J. Nielsen (red.): *Trafikdage på Aalborg Universitet*. Konference rapport 28.-29. august 2000. Aalborg: Aalborg Universitet.
- Høyer, K. G. (2000): *Sustainable Mobility - the concept and its Implications*. Ph.D.-dissertation. Roskilde: Roskilde University.
- Høyer, K. G. & P. Næss (2001): **Conference tourism: a problem for the environment, as well as for research?** *Journal of Sustainable Tourism*, Vol. 9.
- Information (2004): **Højt at flyve. Artikel i Information d. 14. september 2004.**
- IPCC (1999): *Aviation and the global atmosphere: Special Report of IPCC Working Groups I and II, Intergovernmental Panel on Climate Change*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jensen, M. (2001): *Tendenser i tiden - en sociologisk analyse af mobilitet, miljø og moderne mennesker*. København: Samfundslitteratur.
- Jensen, O. B. (2001): *Manuel Castells. Mellem globale strømme og lokal praksis - om identitet, nationalstat og den Europæiske Union i Manuel Castells' bidrag til globaliseringsanalysen*. I Jacobsen, M. H., Carleheden, M. & S. Kristiansen (red.): *Tradition og fornyelse*.

- En problemorienteret teorihistorie for sociologien. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Jensen, O. B. (2004): Kritik, refleksion og videnspolitik – om muligheden for en reflekterende og kritisk samfundsforskning i en ustabil vidensformation. I Christensen, J. (red.) (2004): Vidensgrundlag for handling. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Jensen, O. B. & T. Richardson (2004): Making European Space. *Mobility, Power and territorial identity*. London: Routledge.
- Jessop, B. (2000): Globalisering og interaktiv styring. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlæg.
- Kaplan, C. (2002): Transporting the Subject: Technologies of Mobility and Location in an Era of Globalization. *Proceedings of the Modern Language Association of America* 117(1) 32-42.
- Kaufmann, V. (2002): Re-thinking Mobility. *Contemporary Sociology*. Hampshire: Ashgate Publishing Limited.
- Kesselring, S. & G. Vogl (2004): Mobility Pioneers. Networks, scapes and flows between first and second modernity. Paper præsenteret ved Alternative Mobilities Futures conference, 9-11 January. Lancaster: Lancaster Universitet.
- Klosterman, R. E. (1985): Arguments for and against planning. *Town Planning Review* 56 (1), 5-20.
- Koestler, A. (1972): *The Call Girls*. London: Hutchinson.
- Kuehr, R. & E. Williams (eds.) (2003): *Computers and the environment. Understanding and managing their impacts*. Kluwer Academic Publishers/United Nations University. Tilgængelig: <http://www.it-environment.org/compenv.html>
- Kvale, S. (1996): Interview. *En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvaløy, S. (1973): Økokrise, natur og menneske. *Nordisk Forum. Tidskrift for Univesitets- og Forskningspolitik* 8. årgang 1973. s. 119-133. København: Munksgaard.
- Københavns Lufthavn (2004): Årsstatistik 2004. København: Københavns Lufthavn. Tilgængelig: <http://www.cph.dk/CPH/DK/OmCPH/Trafikstatistik/2004>
- Københavns Statistiske Årbog (1930-2004). København: Danmarks Statistik.
- Lash, S. & J. Urry (1994): *Economies of Signs & Space*. London: Sage Publications.
- Lassen, C. & O. B. Jensen (2004): Den globale Bus - om arbejdsrejsers betydning i hverdagslivet. I Jacobsen, M. H. & J. Tonboe (red.) *Arbejdssammfund? Den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Lassen, C., Laugen, B.T. & P. Næss (2005): Virtual mobility and organizational reality - A critical view on the mobility need in knowledge

- organisations. Transportation Research Part D: Transport and Environment. (Forthcoming)
- Lassen, C. (2005): Work and Aeromobility. A special double of Environment and Planning A on 'Mobilities and Materialities'. Eds. J. Urry & M. Sheller. (Forthcoming)
- Lodge, D. (1989): Small World. An Academic Romance. New York: Warner Books.
- Lund, H. (1998): Environmental Accounts for Households: a method for improving public awareness and participation. Local Environment, Vol. 3, No 1, 1998.
- Lundli, H.E. & S.E. Vestby (1999): Luftfart og Miljø: En sammenlikning mellom fly og andre transportmidler for energi, utslipp og areal. Norge: Western Norway Research Centre.
- Læssøe, J. (1999): Mobilitetsbehov – kulturelle læreprocesser og bæredygtighed. Notat nr. 99.03. København: Transportrådet.
- Maaløe, E. (1996): Case-studier af og om mennesker i organisationer. København, Akademisk Forlag.
- Macnaghten, P. & J. Urry (1998): Contested Natures. London: Sage.
- Makimoto, T. & D. Manners (1997): Digital Nomad. Chichester: John Wiley.
- Massey, D. (1994): Space, Place and Gender. Cambridge: Polity Press.
- MetroXpress (2002): Videokonferencer erstatter rejser. Avisartikel i MetroXpress d. 15. april 2002.
- Morley, D. (2000): Home Territories. Media, Mobility and Identity. London: Routledge.
- Nielsen, S. K. (2001a): Air travel, life-style, energy use and environmental impact, Ph.D.-dissertation. København: Technical University of Denmark.
- Nielsen, S.K. (2001b): Flytrafik – et overset problem. København: Teknologirådet. Tilgængelig: <http://www.tekno.dk/artikler/printarticle.php3?article=3001&language=dk>
- Nielsen, T. (2002): Boliglokalisering og transport i Aalborg. Ph.D.-afhandling. Aalborg: Aalborg Universitet.
- Nielsen, S.K. (2002): Miljømæssigt bæredygtig luftfart – vækst kontra miljø. Paper til konferencen 'Trafikdage 2002'. Aalborg Universitet: Danmark. Tilgængelig: <http://www.trg.dk/td/papers/papers02/Paper78.pdf>
- Nordjyske Stiftstidende (2002): Videokonferencer kan erstatte mange rejser. Avisartikel i Nordjyske d. 15. april 2002.
- Næss, P. (2004): Prediction, Regression and Critical realism. Journal of Critical Realism 3(1): 133-164.
- Næss, P. (2005): Are short daily trips compensated by higher leisure mobility? Work in progress. Aalborg: Aalborg Universitet.
- Næss, P. & P. Engesæter (1992): Tenke det, Ønske det, Ville det – Men



- gjøre det?. Om muligheder for å gennemføre en natur- og miljøvennlig tettstedsutvikling. NIBR-rapport 1992:1. Oslo: NIBR.
- Næss, P. & O. B. Jensen (2000): Boliglokalisering og transport i Frederikshavn. Skriftserie nr. 256. Aalborg: Aalborg Universitet.
- Næss, P. & O. B. Jensen (2005): Bilringene og cykelnavet. Boliglokalisering, bilafhængighed og transportadfærd i Hovedstadsområdet. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Oldrup, H. H. (2000): Mod en sociologisk forskning i transportadfærd. Dansk Sociologi 1(11):73- 80.
- Oldrup, H. H. (2003): Fortællinger om mobilitet i hverdagen. Paper til Dansk Sociolog Kongres 2003, 20-22 februar, Aalborg Universitet.
- Packard, D. (1995): How Bill Hewlett and I Built Our Company. New York: HarperBusiness.
- Park, R. E. & E. W. Burgess (1925): The City. Suggestions for Investigation of Human Behavior in the urban Environment. Chicago: Midway Repint.
- Politiken (2004): Til kamp for dyrere flybilletter. Avisartikel i Politiken d. 21. september 2004.
- Putnam, R. (2000): Bowling Alone. New York: Simon and Schuster.
- Rallis, T. (1996): Dansk Luftfart Udvikling. I Lahrman, Harry & L. H. Pedersen (red.): Trafikdage på Aalborg Universitet. Konferencerapport 19.-20.august 1996. Aalborg: Aalborg Universitet.
- Rambøll (2002a): Alternativ til forretningsrejser mellem Århus og København Fase 1. Når viden skaber resultater. Århus: PLS Rambøll.
- Rambøll (2002b): Alternativ til forretningsrejser mellem Århus og København Fase 2. Når viden skaber resultater. Århus: PLS Rambøll.
- Rambøll (2002c): Alternativ til forretningsrejser mellem Århus og København Executive Summary. Når viden skaber resultater. Århus: PLS Rambøll.
- Riain, S. Ó. (2000): Net-work for a Living. Irish Software Developers in the Global Workplace. I Burawoy, M. (et. al.) Global Ethnography. Forces, Connections and Imaginations in a Postmodern world. Los Angeles: University of California Press.
- Richardson, T. (2000): Environmental integration in infrastructure planning: a Foucauldian discourse analysis of the trans-European network. Ph.D.-thesis. Sheffield: Sheffield Hallam University.
- Richardson, T. & O. B. Jensen (2003): Linking discourse and space: Towards a cultural sociology of space in analysing spatial policy discourses, Urban Studies, vol. 40, no. 1, March 2003, pp. 7-22
- Rojek, C. (1993): Ways of Escape. Modern Transformation in Leisure and Travel. London: The Macmillan Press.
- Sayer, A. (2000): Realism and Social Science. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage Publications.

- Sennett, R. (1999): Det fleksible Menneske, eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning. Høbjerg: Hovedland.
- Sheller, M. (2000): The mechanisms of mobility and liquidity: Re-thinking the movement in social movements, ISA/BSA Study Group on Protest and Social Movements, Manchester, November.
- Sheller, M. (2003): Automotive Emotions: Feeling the car. Paper. Lancaster: Lancaster University. Tilgængelig: <http://www.lancs.ac.uk/fss/sociology/papers/sheller-automotive-emotions.pdf>
- Stevenson, N. (2003): Cultural Citizenship. Cosmopolitan Questions. Berkshire: Open University Press.
- Tengström, E. (1999): Towards Environmental Sustainability. A comparative study of Danish, Dutch and Swedish transport policies in a European context. Aldershot: Ashgate.
- Tonboe, J. (2004): I dit ansigts sved...Danmark som arbejdssamfund. I Jacobsen, M. H. & J. Tonboe (red.) Arbejdssammfund? Den beslaglagte tid og den splittede identitet. København: Hans Reitzels Forlag.
- Trafikministeriet (1993): Trafik 2005. København: Trafikministeriet.
- Trafikministeriet (1997): Trafikredegørelse 1997. København: Trafikministeriet.
- Trafikministeriet (2002): Mobilitet der skaber værdi. Trafikministeriets strategiske grundlag. København: Trafikministeriet.
- Transportrådet (2001): Danskernes flyvaner – en survey. Rapport nr. 01-02. København: Transportrådet.
- Trivector Traffic (2005): Mobility Management. Stockholm: Trivector Traffic. Tilgængelig: <http://www.mobilitymanagement.se>
- TØI (1999): Videokonferanser - en ny møteplass for næringslivet? Rapport 426/1999. Oslo: Transportøkonomisk Institute.
- Urry, J. (1990): The Tourist Gaze. London: Sage.
- Urry, J. (1995): Consuming Places. London: Routledge.
- Urry, J. (2000): Sociology beyond Societies. Mobilities for the twenty-first century, London: Routledge.
- Urry, J. (2002): Mobility and Proximity. Sociology, 36: 255-74.
- Urry, J. (2003a): Global Complexity. Oxford: Polity.
- Urry, J. (2003b): Social networks, travel and talk. British Journal of Sociology 54(2): 155-175.
- Urry, J. (2003c): Small Worlds and the New "Social Physics". Paper præsenteret ved Workshop afholdt af Lancaster Complexity Network, d. 19. november, Lancaster: Lancaster Universitet.
- Uth, T. (2001): Persontransportens betydning for individet i et identitetsperspektiv – med fokus på transportmiddelvalg. Ph.D.-afhandling. Århus: Handelshøjskolen.
- Weber, M. (1985): The protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. Orig. title: Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus (1904/1905). London: Counterpoint.



- Weber, M. (2002): Makt og byråkrati. Norge: Gyldendal.
- Wellman, B. & C. Haythornthwaite (red.) (1999): The Internet in Everyday Life, Cornwall: Blackwell Publishing.
- Whitelegg, J. (1997): Critical Mass. Transport, environment and society in the twenty-first century, London: Pluto.
- Whitelegg, J. (2000): Aviation: the social, economic and environmental impact of flying. London: Ashden Trust.
- Wickrama, U.K. (2001): Review of market-based options to limit or reduce emissions – volume 2-report on economic analysis of potential market-based options for reduction of CO2 emissions from aviation. CA-EP5 Information Paper 9, Committee on Environmental Protection (CAEP) Fifth Meeting, Montreal, January 2001.
- Wittel, A. (2001): Toward a Network Sociality. Theory, Culture and Society. Vol 18(6): 51-75.
- World Tourism Organization (2005): Inbound Tourism - Tourist Arrivals by purpose of visit. Tilgjengelig: [www.world-tourism.org](http://www.world-tourism.org)
- Zachary, G. P. (2000): The Global Me. New Cosmopolitans and the Competitive Edge: Picking Globalism's Winners and Losers. London: NB-Publishers.





## Summary



## The mobilised knowledgeworker

*- Meaning and consequences of work-related travel in knowledge organisations*

### Part 1: Intro, theory and methods

#### Chapter 1: The mobilised knowledgeworker

This dissertation focuses on international work-travel carried out with airplanes especially inside knowledge organisations, which have risen markedly in recent decades. It addresses the background as well as the social and environmental consequences linked to such development. The purpose is also to discuss how it is possible to further change this 'way of working in knowledge organisations' in to a more sustainable direction. Until now the increased air traffic and international work-related mobility has been 'a blind spot' inside social science. The international work-travels, as a part of the transformed working life, combine a number of different temporalities, scales and horizons of actions in new and sometimes very problematic ways for the individuals. Such a hyper-mobilized working life affects and sets up new conditions for the involved knowledgeworkers' everyday life, e.g. family life, leisure life, social networks, localities, belongings, time etc. A lifestyle defined in terms of hyper-mobility and high levels of consumption exchanges time formerly spent locally in neighborhood and household activities with activities spent at a large number of widely dispersed locations. The shift from low distance intensity to high distance intensity is one of the roots of contemporary environmental problems and non-sustainability. This necessitate a deeper sociological understanding of how the different forms of mobility are approached by the employees inside knowledge organisations and what consequences it has on work and everyday life in the light of earlier generations' ways of working and living.

Additionally, knowledge organisations have often, in research as wells as in the public, been seen as the road to dematerialisation, as a way of providing more environmentally friendly production compared to the age of the industrial society. However, different types of research show that a number of very material consequences can be identified inside knowledge organisations. One of them is that employees of knowledge industries often carry out considerable travelling activity in connection with their work, and these trips are often made with the most energy consuming and environmentally harmful modes of transport, namely air planes. Due to a more aggressive impact of CO<sub>2</sub> emissions in

the higher strata of the atmosphere, the threat to the global climate from airplane emissions has become more serious than the threat from emissions of vehicles, which travel at the same distances at surface level.

This dissertation is therefore concerned with the increased international work-related mobility and 'draws its attention towards knowledge industries as mobility-generating enterprises. Concentrating on international trips made by aeroplane as a part of the professional activity, paid by the employer, the dissertation paper aims to shed light on the driving forces, the patterns of meaning and incentives behind such long-distance work-related mobility, both in relation to social and environmental spheres'. To answer this question the dissertation therefore first explores which components a theoretical model must include to understand international work mobility. Secondly, the driving forces and patterns of meaning attached to international work-travel are examined through a specific practice including two Danish knowledge organisations. Finally, a possibility to produce a more environmentally friendly production of knowledge inside knowledge organisations with less international travelling than today is discussed.

## **Chapter 2: 'The sociology of mobility'**

Chapter 2 explores what theoretical and methodical frames are necessary to analyse the increased international work travels inside knowledge organisations. The main point in the chapter is that the international work travels have to be understood through its social basis by studying a specific practice from a sociological perspective. The analytical point of departure is therefore to 'analyse the driving forces and mechanisms behind the diverse forms of physical and virtual mobility and also the possibilities and limitations, which these different forms of mobility create for social actions and patterns of meaning'. Mobility is understood as more than simply a physical movement; thus, mobility is not just a synonym or modern word for transport, but also contains mobility of ideas, information, goods and networks. The different mobilities are constitutive for the structures, which frame the social life, and it is in these mobilities that cultural patterns, actions, and identities are produced and reproduced. Therefore it is argued that a mobility analysis must investigate the interaction between the different forms of mobility instead of considering these as autonomous phenomena. A sociology of mobility therefore must try to uncover the social basis for mobility, and thus a mobility analysis must not only focus on the actual mobility in itself, but also on the potential mobility of individuals, and how a potential is transformed into different forms of physical, virtual, and social mobility. A mobility analysis thus must focus both on the potential and the actual mobility, and the relation between these two dimensions, as such an approach is the cornerstone in a deeper understanding of the

social basis, which makes the foundation for the creation of mobility. Individuals who face a demand of mobility respond differently and try to develop coping strategies, which produce meaning for them. Thus, coping strategies of mobility express both praxis and identification, but do not necessarily match. The focus is then on how individuals handle or cope with mobility inside a specific field, and consider how the relationship is between potential mobility and its transformation into actual mobility. With a starting point in a critical realistic position, the mobility strategy of individuals and their practise is considered to be in a causal relationship with its surroundings. A mobility analysis therefore must focus on both the processes and structures which participate in producing different forms of mobility and on the patterns of meaning, rationales, and values which the involved actors relates to the social practises. So, with the perspective of the sociological mobility analysis and the focus of this to explain the social basis of mobility, the argument is for a methodological and empirical case study which builds on method pluralism and context dependent knowledge as a suitable approach to analyse the mechanisms, forces, and patterns of meaning which relate to the international working mobility. The case study involves two Danish enterprises: Aalborg University and Hewlett-Packard Denmark. In relation to uncovering both the potential and actual mobility, and to as fully as possible uncover the mechanisms and patterns of meaning which relate to international working travel, it has been chosen first of all to send a web questionnaire to all the employees in the two cases, and secondly to make interviews with the chosen employees and representatives from the management in the two cases.

### **Chapter 3: Work, mobility and identity**

Chapter 3 explores more specific how the social basis of international work travels can be understood, and based on the arguments developed in chapter 2, it sets up a sociological model to understand the relationship between work, mobility, and identity. The main argument is that the analytical model of understanding must capture the production of work travel and its consequences as something that goes beyond the traditional demarcation of work characterizing the industrial society. International work travels can not only be understood as results of the employers demand and expectations, since it is produced through a complex interplay between many different components and rationalities coming from the very different sphere of everyday life and not only from work, but also family, consumption, leisure, and play. It is therefore argued that the sociology model of understanding must include a perspective of mobility and identity as well as work and focus on how the employees combine these different elements through coping strategies. The model of understanding therefore examine how



individuals create and cope with strategies that give meaning to them in everyday life and express a meaningful and manageable handling of external demands and internal intentions. The employees' theme of reference in relation to individual choice is, apart from the demands and expectations from the workplace and labour market, also deeply rooted in personal conditions such as life style and identity. The identity functions as a fundamental point of orientation (in perspective of how the employees cope with international mobility and the expectations of others coming from work and everyday life) and is shaped by a number of individual life conditions. In the light of mobility, the model of understanding also explore how the employees inside networks assess and manage the need of 'co-presence' and face-to-face communication and with the use of different strategies transform/not transform their motility to different types of mobility.

## **Part 2: The case study – qualitative analysis**

### **Chapter 4: The network driven workplace**

Chapter 4 shows that work in the two Danish knowledge organisations is much more than a 37-hour working week and is based on individualisation, autonomy, networking and net-relations between the employees. A core of obligations can be identified where the employees, though with cultural embedded expectations, are expected to be present in relation to events, places and people. For example, it is expected that the employees from Aalborg University do research and communicate this research internationally. Likewise Hewlett-Packard where each individual employee is committed by a set goal for a minimum income to the organisation, and therefore is 'forced' to participate in any available project, both nationally as well as internationally. In both cases a core of obligations is identified which is very difficult for the individual employees to decline if they want to keep their present job position. In relation to respond to the demand of mobility in the knowledge organisations, the employees are dependent on networks because they give access to knowledge and recourses. Networks open doors when it comes to everyday problems at work and it strengthens one's personal career. The ability to create acquaintance and friendship is a critical component at the network driven workplace. The important thing is to know the right persons and to be well known among them. Acquaintance develops from time to time to friendship which means that the social relations go beyond work. In friendship relations the employees also help each other with personal matters. To develop acquaintances, friendships, co-presence and face-to-face communication is a critical component. The employees travel from time to time

to places for 'organized fortuitousness'. To be at places where an accidental meeting can crop up with a great likelihood, it is necessary to develop and keep acquaintances and friendships. Places for 'organized fortuitousness' is for example the conference, course, workshop, business meeting etc. Here the international work travel plays a very important part for the employees as an instrument to be at the right place at the right time to socialise with others and to share moments of co-presence and face-to-face communication.

## **Chapter 5: A life in corridors**

A general outline related to the 'narratives' is that the employees describe the trips as a 'practice which takes place in different corridors', for example in airports, in aeroplanes, on motorways, in hotels, in offices etc. The international work-mobility evolves in high-speed spaces, where the employees are moving on the way to the next meeting, next hotel, next bar, and next country. Even though not all employees within the two cases travel on this level, in many ways, it covers the narratives from the employees' experience of the work-trip. The corridors consist of 'Non-places'. Such places are non-historical, non-relational and have no self-identity, and furthermore, they are shaped by the logic of 'space of flows' and they include, 'the architecture of nudity'. This refers to architecture, in which the forms are so neutral, so pure, and so diaphanous, that they do not pretend to say anything. Moving through corridors gives the trip a character of monotony and boredom. The employees look at moving through the corridors as a necessary evil, a routine and tedious praxis that they want to overcome as fast as possible. Time and effectiveness play an important part in actions inside the corridors which mean that the air plane is the preferred means of transport. A socialization of the employees is taking place when they meet inside the corridors. Thus, the reference here is of a spacious organisation, where the corridors function as a selection mechanism, which picks and chooses so that the traveller is distributed in concordance with the logic of the corridor – a logic which is anchored in 'space of flows'. The corridors produce a specific horizon of action to its members which means that there only exist one way to move internationally, namely by airplane. The corridors leave no space for reflections of means of transport or alternative types of mobilities. Furthermore, the high speed in the corridors contribute to the fact that the employees look at the trip as monotonous and boring because one cannot see much through the window of the airplane and it leaves no room to experiencing and sensing the places and cultures the employees move through.

However, as conflicting and ambivalent this may sound, different types of patterns of meaning attached to the trip, means that the employees consider the trip as exciting and attractive in full. One element is

that the international work mobility offers the material support to a cosmopolitan identity. Hence, a connection can be identified between the forms of mobility which are practised by the employees in their networked everyday lives and the question about social identity, e.g. ways of living in relation to choosing a means of transport. Among other issues, the employees use 'identity accessories' in their work of constructions, not only locations and places, but also the movement between these places and locations. For a hyper-mobile 'way of living' or 'way of working', 'consumption of distance' becomes a fundamental element, and there is a connection between this type of consumption and particular human lifestyles and identities. Furthermore, the work-trip gives some employees the possibility to escape the time pressure in family and everyday life. A work-trip offers time to relaxation alone, away from everyday problems and responsibility. Finally, international working mobility offers the employees the possibility of 'escaping' from the constraints and monotony of the corridors, when they 'are on the move'. The chance of experiencing 'the genius loci' and the local culture outside the corridors' narrow monotonous spaces means that international working travel also is attractive. Such activities are related to tourism, consumption and play. Sometimes they leave the corridors in order to visit tourist places, to go sightseeing or to experience historical localities alone or in company with colleagues, friends, family etc. Or sometime they visit friends or family abroad. This 'escape' from the corridors seems to bring curiosity into the working trip when they leave the corridors behind and enter into a more colourful and attractive world. The employees do not only behave as workers but also as tourists. There is no longer the same difference in scale between work and tourism and compared with the traditional understanding of the tourists, it seems more related to an everyday experience and has become integrated into this. The employees do not only practise a clinical living inside the corridors but also consumes places as a tourist. This means that in relation to international travelling new relations between work and tourism, work and space, work and play can be identified, which have consequences for how we understand work-travel as a social activity in the modern society.

### **Chapter 6: 'Travelling differently'**

Chapter 6 shows that there is a big difference in how the individual employees approach international mobility. Beside that the work-travel contains some structural embedded expectations; individual conditions also play an important part in producing workmobility. Some employees are more liable to transform their potential of mobility into physical mobility than others dependent on the personal context. In general, the employees in the two cases have both a high access to mo-

bility (it is expected that they travel at the network driven workplace) and possession of personal skills to travel internationally (language, international identity etc.). The question is how they combine this to their personal contexts and relations. Through the narratives from the employees three different coping strategies of mobility can be identified. The first is the strategy of career. These employees live a single life or have a partner who functions as a backer and takes care of all every day doings. Life is work and mobility is a fundamental and necessary element of the working life. The employee is practising a way of living as a cosmopolitan tourist. A high level of work mobility and an international orientation is a core element in the self-conception and identity. The employees using this strategy practise a de-centred handling of mobility where the centre of home is less clear than for the other strategies. The second is the strategy of juggling. This means that both family and work have high priority without opting one of them in favour of the other. The strategy is based on a 'glocal' identity where the employees try to combine and juggle between their international working life and a locally based family life. The working life is putting the family life under pressure and the employee tries to compensate for this by planning 'quality time'. The employees in this strategy use a centred mobility strategy where they are travelling back and forth between home and abroad in lined patterns of movement. The strategy of juggling express the most ambivalent and stressing strategy among the employees because the employees who use this strategy have difficulties making the different elements of everyday life fit together in a way that is not stressful. The third strategy is the family strategy. This means that the employee gives high priority to his family. There is a clear priority to family life before work and work-mobility is planned with consideration to the family. The way of living is more locally orientated and working-trips are seen as an exciting and exotic part of the job if it can fit with the every day life and obligations. Also here the employees practise a centred strategy of mobility with a clear centre, and it is a less stressful balance than the strategy of juggling because the family is the centre and priority of action in everyday life.

## **Chapter 7: The various need of co-presence**

Chapter 7 focuses on the meaning of virtual motilities, especially the video meeting versus the physical face-to-face meeting. It is particularly real-time technologies as for example the video meeting that competes directly with the physical meeting. The employees at the network driven workplace should constantly assess which way of communication that solve the tasks of work most effectively. However, the analysis also shows that the more informal relations of work is important in that the employees prefer to communicate face-to-face and

prefer to transform their motility into physical international travelling. In work relations with a much more informal content and where the need of physical proximity is low the video meeting has much better chances of competing with the physical meeting face-to-face. The physical meeting is more often preferred in informal relations of work because the physical meeting include a number of characteristics, which are very difficult to imitate virtually, e.g. the possibility of socialization, read body language, look the other in the eyes, small talk etc. The employees working life and international travelling are however related to different elements that very often are very difficult to include on a formal agenda. As shown, the international work-trip is related to a number of different functions and meanings both related to work and everyday life which means that the video meeting often loose because of its lacking ability to handle informal situations. The need of informal communication through co-presence is not something given in advance because it is constructed differently from employee to employee. This means that a numbers of different factors play a part, e.g. the need to create new relations to handle the demand of the working life, but also a number of other mechanisms and meanings described in previous chapters play an important part. The analysis also shows that some of the employees chose not to use video technology because of lacking technical quality and scanty access to the technology.

The analysis of the employees' environmental attitudes shows that they in general are positively disposed for environmental issues. However, there is a big difference in how the employees construct their environmental understanding and evaluate this in relation to their own practise. One group of employees do not think that air traffic is related to particular climate problems while others acknowledge it, but for different reasons they have excluded the problem from their general environmental attitude. The reason is that the employees see themselves only as pawns in the game and feel that their own actions are disconnected from environmental consequences. It is characteristic that both groups of employees shape their environmental attitude around local and visible issues. Environmental considerations are about buying ecological products, saving energy, reducing local consequences from traffic etc. Such local understanding of environmental issues stands in contrast to the international orientations and practises which many of the employees construct their self-identity around. The scale and content of the environmental attitudes are disconnected from the rest of the employees' horizon of actions. Regardless of how the employees decide their attitude to climate problems and their own aeromobilised practise of work, it is characteristic that many of the employees do not want to imagine another alternative further development or don't have the ability to do so. Many of the employees think that change must come from

the leading institutions of society, nationally as well as internationally, and from the air sector itself. They have themselves disclaimed having a personal responsibility because they do not want to, or they do not think, that they are capable of reducing their international work travelling inside the working life, and they see themselves only as pawns in the game.

### **Part 3: The case study - quantitative analysis**

#### **Chapter 8: An aeromobilised work life**

Chapter 8 shows that the air plane is the dominant means of transport when a work trip is carried out. This means that employees in the two cases in general have a higher level of consumption of energy and emission of greenhouse gas than the average person. There is however a big difference in how the employees use the air plane. The employees at Hewlett-Packard travel mostly inside Europe and most frequently between the same localities while the employees at Aalborg University more often travel outside and less often between the same destinations. Such patterns of travel mean that the employees at Aalborg University have a higher level of consumption of energy and emission of greenhouse gas compared to Hewlett-Packard. At Aalborg University participation in congresses and conferences are the most important purposes of work-travelling and at Hewlett-Packard it is trips of sale, negotiation and co-operation as well as internal trips to others departments in the company that are most common.

The tendency in the answers is that, in general, the employees have a determining influence on the period when they take a work related trip and how they carry them out. Work related travels are not only a question of employees facing demands from the employer about going to specific places within a set period of time. Work mobility is created through a process, where the individual is influenced by external demands of being mobile, but the individual employees' requests, choices and priorities also play important roles in the ways in which the employees' patterns of mobility are constructed. The chapter also shows that the cosmopolitan knowledge worker most often is a man, because men in average travel much more than women. The picture of the employees that travel most is also that they often live alone without children and partner. Such a profile is related to the strategy of career; where identity and life style of the employees is developed around work and international movement. The chapter also identifies that especially at Hewlett-Packard it is employees in the thirties with children living at home that travel least. This indicates that some of the employees when they marry and start a family are compelled to choose another strategy,



for example the strategy of juggling and the strategy of family. The need for international travels is therefore not constant and homogeneous but is handled differently by different employees over time, depending on individual life conditions and where the family factor is the most important 'brake' of international mobility. At Aalborg University this perspective is not so evident because the international work travelling increases throughout the career, which probably can be explained by the fact that they start out on a lower level of travelling in general.

In relation to international travels the analysis also shows that the employees combine work with non work activities e.g. holiday and unpaid overtime. Especially at Aalborg University, the employees use the possibility of holiday in relation to work travels, which most often is linked to congress and conference participation abroad. This type of work trip is also the one where the employees frequently bring family along. Furthermore, the chapter identified that a number of congress and conference trips were to a location situated directly on the coast of the Mediterranean Sea; not only at large cities but also at smaller towns, which are rather popular in relation to tourism. That the employees at the university more often take holidays and unpaid overtime in relation to work travels do not mean absence of pleasure activities at Hewlett-Packard. The working life is however even more intensive and paced than what seems to be the case at the university which less often gives the employees the same possibilities of taking a holiday. Instead, pleasure activities as day-tripper activities and small adventure trips are integrated into the work trip when it is possible to fill it in, for example between two meetings or a weekend trip between two working days.

### **Chapter 9: Work, travel and everyday life**

Chapter 9 shows that the employees practise a life style where work have a big role in everyday life at both Aalborg University and Hewlett-Packard. Work is not only about earning money, it also has a symbolic value to the career in the way the employees choose to present themselves to the world. The employees go along with a number of the characteristics of the modern working life. That the boundary between work and family/leisure time is less clear is not seen as something negative. Another perspective is that the work trip seems to deliver an important materiel and symbolic contribution to the employees' identity which is shaped on an international scale. The majority of the employees do not want to do without international travels, and movement with airplanes long-distance is therefore seen as something natural and not very different to short national trips. The work trip also has an important functional meaning for the employees in the two cases illustrated by the fact that the majority of the employees do not think it is possible to take care of present tasks at the workplace without travelling. For many emplo-

yees the work trips are important in relation to shaping and keeping up networks. The employees cannot travel as they like but are bound to a numbers of obligations. The mobilised working life gives the employees a number of advantages but the analysis also identifies that such a way of working have both personal and family consequences for some of the employees, especially those with children. At Aalborg University, three out of ten feel that the work travels are stressing while this is the case for four out of ten at Hewlett-Packard. Likewise, the majority of the employees find it difficult to manage everyday life in relation to family life, activities, friends etc. when they are often off on international travels. The ambivalence can be seen when the employees are asked about their attitudes towards the modern labour market. Here the majority dreams of a less stressful labour market than today which is most evident at the university. It is remarkable that the employees, when it comes to long-distance travels and norms and values of the working life separately see the different elements as natural and positive but as a whole evaluate them as problematic in relation to everyday life. This illustrates that both workmobility and working life is attached with ambivalence by the fact that it is both a maker of life style and identity and at the same time is something that makes everyday life conflict-ridden. The individual strategies are therefore associated with very different levels of stress and conflicts, and work travels is for some a positive contribution to their life while it for others means new difficulties because they constantly have to juggle between work, mobility and family which often causes them problems. Another element that the chapter explores is the question of the employees' environmental attitude. In general, the employees take climate problems seriously, and think that means of transport play an important role in that perspective. This supports the picture from the qualitative analysis that the employees at a general level looks positively at environmental questions but do not include their own way of working in this understanding.

## **Part 4: Discussion and conclusion**

### **Chapter 10: Aeromobility management**

Charter 10 discusses how a different behaviour inside knowledge organisations can be processed in the future with less physical travelling. In general, the dissertation identifies much more mechanisms supporting international air travels than the opposite. The chapter explores the missing breaks of aeromobility and points out that there is no real mechanisms at global, European and Danish level that discourage the growth in air traffic. Furthermore, it argues that this also seems to be the case in the light of international workmobility. For example, there



exists almost no mechanism that 'forces' the employees to reflect on their own actions. There is nothing that suggests that the employees more often will use virtual meetings by themselves in the future because of the very complex patterns of meanings and mechanisms related to international work travels. It is therefore argued that if the society wants to change the international patterns of mobility, more breaks of aeromobility have to be established. One way of dealing with the increasing air travel is to establish a concept of 'aeromobility management' inside knowledge organisations as a part of a bigger package of solutions. The starting point of this concept is that more tasks is handled by virtual communication and at shorter trips more environmentally suitable means of transport than airplanes. The idea is that the concept is implemented by the knowledge organisations with many international trips as a part of reducing the costs of transport. The chapter outline an example on how a concept can be set up in practise as part of a bigger solution that has to be implemented if the society wants to change the international patterns of mobility by air plane. It is not a completely developed concept but rather an example of what a concept could include. But the chapter also argues that this is far from enough to change the patterns of international work travelling. The problem has to be articulated at the political agenda where it until now has been absent. It has to be supported by political solutions because the change will not come from the individuals as this dissertation shows.

## **Charter 11: Conclusions and perspectives**

To summarise the dissertation, it explores the social basis of the international work travels through the terms of work, mobility and identity with a starting point in two Danish knowledge organisations. The dissertation shows how there exists a number of compulsory obligations that are difficult for the employees to decline. The working life is organised around different networks where it is important for the employees to travel physically to places of 'organised fortuitousness' where acquaintance and friendship can be maintained and developed, which is a very fundamental element in the network driven workplace. Also a number of other tasks of work need co-presence. The international networks and the work trips are materials supported by a system of corridors founded in rationality of space of flows. Such systems leave no room for reflection and no space for others means of transport than the air plane. Movement through the corridors is considered as monotonous and dull, but still the employees look at the trip as exciting and attractive in total. The reason is that the trip relates to a number of functions: marker of identity, process of formation, escape of everyday life etc. Furthermore, the work trip relates to tourist and pleasure activities and it is therefore often difficult to separate work from pleasure/tou-

alism. An important point is that the pressure for mobility from labour market and employer doesn't produce the same patterns of mobility on the individual employee. A number of different strategies can be identified and these strategies express different life conditions and therefore also have very different social consequences for the employees. Especially the strategy of juggling gives its members problems in relation to combining the international working life with a locally based family life and spare time which establishes a feeling of stress and ambivalence in the employees. That different strategies can be identified, illustrates that mobility is not homogeneous but is produced differently inside the same field. The different strategies also illustrate that the need of co-presence and face-to-face communication is constructed differently from employee to employee. Beside the core of obligations, the individual priority plays an important role in how the need for co-presence is constructed. The other elements as for example pleasure activities effect how the employees estimate the need for co-presence. The analysis shows that the employees at a general level have a positive attitude towards environmental issues. But in relation to their own action environmental questions is mostly oriented toward the local and near which stands in contrast to their internationally oriented identity. The employees do not reflect on their own action at all. An important viewpoint here is that a lot of mechanisms function in favour of international work travels by airplane while there are only very few mechanisms that have the opposite effect and which 'force' the employees to reflect on their own actions.

The dissertation raises a number of questions about whether video technology in itself will contribute to making a change in international travel patterns and consequently will mean less international air travels. If one considers the development over the last decade, nothing indicates that aeromobility in itself will decrease in the coming years. The point is that aeromobility in relation to work travels is linked to patterns of meaning that exceeds the traditional working sphere, and that the individual has a considerable influence and self-determination in relation to the planning and execution of their work mobility. Thus the employees involve elements from everyday life, when they construct their work mobility, and this means that the possibility of the video conference replacing a physical travel must also be considered in terms of the multifunctional meaning of work mobility. Video conferences are well suited to handle working situations with a highly formal content, e.g. having a project meeting which only refers to the arranging and distributing of practical working assignments. In a number of situations though, a quantity of social obligations, needs, wishes, and dreams are bound to the work mobility, which complicates the use of video technology and instead necessitates the use of face-to-face, face-the-place or face-the-moment. For example, if the employee needs to face a custo-

mer to close a deal or to use the working trip as a means to visiting family abroad. As a whole, such elements mean that video technology in certain situations is having a hard time competing with physical travelling. The consequence of this must be that if politicians and decision makers want to strive towards a more sustainable system of transport with fewer air trips, it is necessary to understand that such a goal is not reached through a 'technical fix', but that the solution must rather be found in an increased understanding of the social and material basis of the working travels.





Bilag



## **Bilag A: Interviewguide**

### **Indledning og baggrund**

1. Personlige baggrund (alder, køn, familiestatus og børn)?
2. Job og jobfunktion?

### **Arbejdsrejser, arbejdsliv og hverdagsliv**

3. Hvad er det for udenlandske aktiviteter, du primært rejser til i forbindelse med dit job?
4. Hvad betyder dine arbejdsrejser for dit job?
5. Kan du lide at rejse i forbindelse med dit job?
6. Vil du prøve at beskrive, hvordan én af dine typiske arbejdsrejser forløber?
7. Hvordan forløber din arbejdsdag, når du rejser?
8. Hvordan ser en typisk arbejdsdag ud for dig, når du ikke rejser?
9. Kan du prøve at beskrive de krav og muligheder, du oplever, der stilles til at være ansat i din branche?
10. Hvad er din holdning til disse krav og muligheder?
11. Hvordan får du dit arbejdsliv til at hænge sammen med dit øvrige hverdagsliv i relation til rejser?
12. Kan du prøve at beskrive de ord eller følelser, du umiddelbart tænker på i forbindelse med dine arbejdsrejser?
13. Hvordan tilrettelægger du rent praktisk dit hverdagsliv i forhold til familie, venner og fritidsliv, når du rejser?
14. Hvad siger din familie (partner/børn) og venner til, at du er meget væk?
15. Oplever du, at der kan være problemer med at få arbejdsliv og hverdagsliv til at hænge sammen, når du rejser?
16. Har du tid til at deltage i lokale aktiviteter og foreninger?
17. Er det et privilegium i forhold til ens arbejdsliv at rejse i forbindelse med jobbet?
18. Hvilke forhold har du til "det at rejse"?
19. Føler du nogle gange, at arbejdsrejser kan være stressende?
20. Oplever du generelt, at dit job kan virke stressende?
21. Hvad ville din reaktion være, hvis din organisation sagde, at du ikke skulle foretage arbejdsrejser i fremtiden?
22. Hvad ville det betyde i forhold til dit job, hvis du selv sagde, at du ikke vil rejse så meget, som du gør nu?

### **Netværk og kommunikation**

23. Hvilken rolle spiller netværksdannelse og netværkssamarbejde i forhold til de arbejdsrejser, du foretager i forbindelse med jobbet?
24. Kan du prøve at beskrive, hvordan sådanne netværksaktiviteter typisk foregår?



25. Hvilket personligt udbytte har du af sådanne aktiviteter?
26. Kan du prøve at beskrive, hvilken betydning forskellige kommunikationsformer som e-mail, mobiltelefon, videomøder o.l. har i arbejdslivet?
27. Hvilken betydning har det, at mødes fysisk med sine netværkskontakter og samarbejdsrelationer?
28. Kan man forestille sig, at eksempelvis videomøder i fremtiden kan erstatte nogle af dine rejseaktiviteter?
29. Hvilke muligheder mener du, at moderne kommunikationsformer som internet, mobiltelefoner, videokonferencer etc. har for omfanget af arbejdsrejser?

### **Konference- og kongresdeltagelse**

30. Hvilken betydning har konferencer for dit job?
31. Hvad er dit mål med at tage på konferencer?
32. Kan du prøve at beskrive, hvad en vellykket konference er for dig?
33. Kan du forsøge at beskrive det modsatte (en ikke vellykket konference)?
34. I forhold til denne beskrivelse, hvordan vil du så beskrive de konferencer, du har deltaget i inden for det sidste år?

### **Aeromobilitet og miljø**

35. Kan du prøve at beskrive, hvilken betydning tid har for dig i forbindelse med en arbejdsrejse?
36. Hvilken betydning har tid, når du skal vælge transportmiddel?
37. Hvilken rolle og betydning har fly som transportmiddel i forhold til dine arbejdsrejser?
38. Spiller bonusordninger en betydning for dit transportvalg og transportomfang?
39. Holdning til miljø generelt
40. Holdning til klimaproblematikken?
41. Hvordan ser du arbejdsrejserne i forhold til disse områder?
42. Kunne det lade sig gøre at rejse mindre i forbindelse med dit job?
43. Kunne du forestille dig, at vores transportadfærd i forbindelse med arbejdslivet i fremtiden kunne indrettes på en måde, der i højere grad tager hensyn til hele klimaproblematikken?
44. Hvem, mener du, er ansvarlig for at løse de miljøproblemer, der eventuelt måtte være i forbindelse med udenlandske arbejdsrejser?
45. Hvilke barrierer mener du, der er for, at dette kunne gennemføres?
46. Ville du selv være villig til at flyve mindre eller færre gange, hvis det kunne gavne miljøet?
47. Tror du den organisation, hvor du er ansat, ville være indstillet på

et mindre antal årlige arbejdsrejser eller færre flyrejser, hvis det kunne gavne miljøet?



## Bilag B: Web-spørgeskema

spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Filer Bediger Vis Foretrykne Funtioner hjælp

Tilbage Søg Foretrykne Medier

Adresse <http://www.internetsurvey.dk/am/side1.asp> Gå Hyperlinks

AALBORG UNIVERSITET

**Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser**

1. Har du inden for det sidste år foretaget erhvervsrejser til udlandet i forbindelse med dit job? (Det sidste år dækker perioden 1. september 2001 – 1. september 2002).

Ja ☒

Nej ☐

Næste >>

Diskussioner | Diskussioner er ikke tilgængelige på <http://www.internetsurvey.dk/>

Udført Internet

spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Eller Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne Medier

Adresse http://www.internetsurvey.dk/am/side2.asp G8 Hyperlinks

**AALBORG UNIVERSITET**

**Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser**

**2. I nedenstående skema bedes du angive en række oplysninger om de erhvervsrejser, du har foretaget til udlandet i forbindelse med dit job inden for det sidste år. (Skriv mål, hovedformål, samt antal gange pågældende type af erhvervsrejse har været udført inden for det sidste år).**

Hvis du eksempelvis på en erhvervsrejse har haft to forskellige lande som mål, skal du i skemaet anføre dette som to separate rejser. I kolonne 2 har du mulighed for mere detaljeret at anføre hvilken by(er) eller region(er), der inden for det pågældende land har været hovedmålet for turen. Hvis erhvervsrejsen har haft flere formål skal du i skemaet kun angive hovedformålet med rejsen. Hvis der er udført flere erhvervsrejser inden for det sidste år til samme lokalitet og med samme hovedformål, kan du angive dette i kolonne 5.

	Erhvervsrejsens mål: Angiv land	Erhvervsrejsens mål: Angiv by eller region	Erhvervsrejsens hovedformål	(Andet hovedformål)	Antal gange erhvervsrejsen har været udført
1.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Vælg <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Vælg <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Vælg <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Vælg <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Vælg <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Hvis dine erhvervsrejser ikke kan rummes i ovenstående skema, så [klik her](#).

<< Tilbage Næste >>

Diskussioner - Diskussioner er ikke tilgængelige på http://www.internetsurvey.dk/

Udført Internet

spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Ejer Rediger Vis Foretrækne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrækne Medier

Adresse <http://www.internetsurvey.dk/am/side3.asp> Hyperlinks

---

**AALBORG UNIVERSITET**

**Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser**

**3. I nedenstående skema bedes du anføre, hvilket transportmiddel (eventuelt flere) du har anvendt på dine erhvervsrejser til udlandet inden for det sidste år.** (Angiv kun det transportmiddel eller de transportmidler, som du har anvendt på den altovervejende del af den tilbagelagte strækning).

Hvis du på en erhvervsrejse har benyttet mere end 2 transportmidler skal du kun anføre de 2 transportmidler, som har været benyttet på den altovervejende del af den tilbagelagte strækning. Har du eksempelvis på en erhvervsrejse kørt 50 km med bil, fløjet 1000 km med fly og rejst 100 km med tog skriver du i skemaet: Fly 90% Tog 10%. Procentangivelserne er dine egne skønnede cirka tal.

Hvis to transportmidler har været anvendt næjagtig lige langt - [klik her](#).

	Erhvervsrejse	Transportmiddel 1			Transportmiddel 2		
		Art	(Andet)	% af rejsen	Art	(Andet)	% af rejsen
1.	1. rejse til England, London Vedr.: konference og kongres	Fly		100 %	Vælg		Vælg
2.	2. rejse til England, London Vedr.: konference og kongres	Fly		100 %	Vælg		Vælg
3.	3. rejse til England, London Vedr.: konference og kongres	Fly		90 %	Bil		10 %
4.	1. rejse til Norge, Oslo Vedr.: konsulentbistand	Fly		100 %	Vælg		Vælg
5.	2. rejse til Norge, Oslo Vedr.: konsulentbistand	Fly		100 %	Vælg		Vælg

<< Tilbage

Næste >>

Diskussioner Diskussioner er ikke tilgængelige på <http://www.internetsurvey.dk/>

Udført Internet



spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Ejer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søge Foretrukne Medier

Adresse <http://www.internetsurvey.dk/am/side5.asp> Gå Hyperlinks »

**Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser**

5 A. Hvilke parametre lægger du primært til grund, når du skal vælge transportmiddel i forbindelse med dine erhvervsrejser til udlandet? (Du bedes skelne mellem korte erhvervsrejser (under 600 km) og lange erhvervsrejser (over 600 km)).

**Korte erhvervsrejser (under 600 km):**

(Andet)

1. prioritet Tid

2. prioritet Komfort

3. prioritet Miljøhensyn

**Lange erhvervsrejser (over 600km):**

(Andet)

1. prioritet Tid

2. prioritet Komfort

3. prioritet Sikkerhed

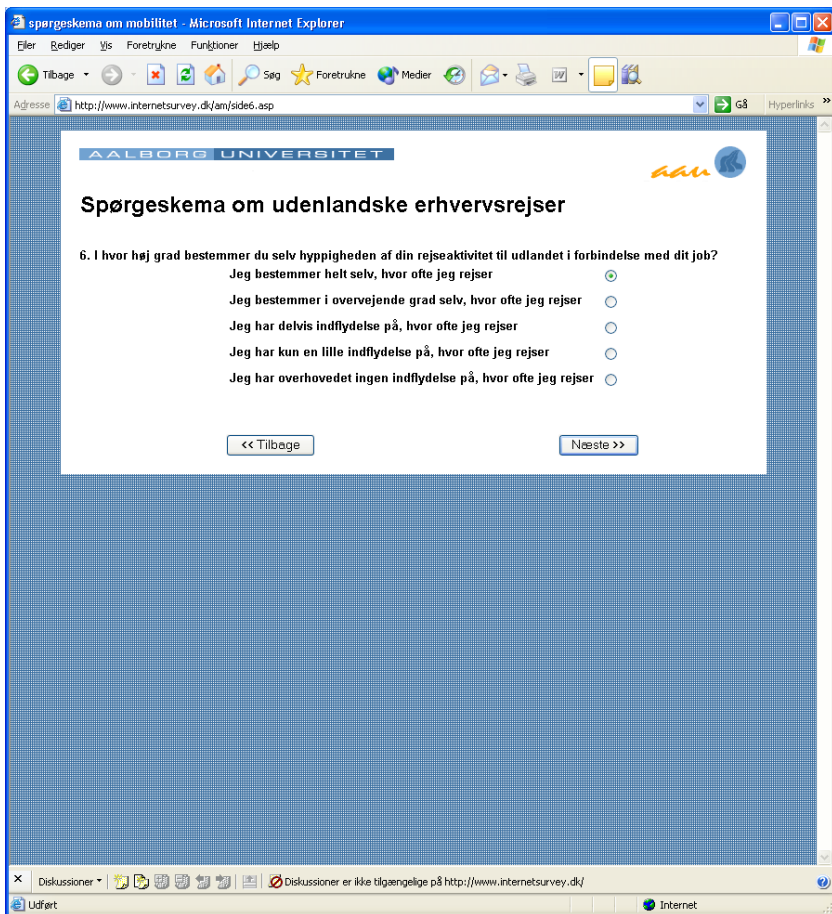
5 B. Hvilke parametre lægger du primært til grund, når du vælger, om du skal foretage en erhvervsrejse til udlandet eller ej, eksempelvis tid, økonomi, udbytte, ordre fra chef, hensyn til samarbejdspartner osv.? (Skriv stikord eller kort kommentar)

<< Tilbage Næste >>

Diskussioner Diskussioner er ikke tilgængelige på <http://www.internetsurvey.dk/>

Udført Internet





spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Eller Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne Medier

Adresse <http://www.internetsurvey.dk/am/side7.asp> Gå Hyperlinks

AALBORG UNIVERSITET

**Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser**

7. Hvor mange dage har du sammenlagt inden for det sidste år tilbragt uden for din faste arbejdsplads i forbindelse med erhvervsrejser til udlandet?

Mellem 1-2 ☐

Mellem 3-10 ☐

Mellem 10-20 ☐

Mellem 21-30 ☒

Mellem 31-40 ☐

Mellem 41-50 ☐

Mellem 51-100 ☐

Mellem 101-150 ☐

Mellem 151-200 ☐

Mellem 201-300 ☐

Over 300 ☐

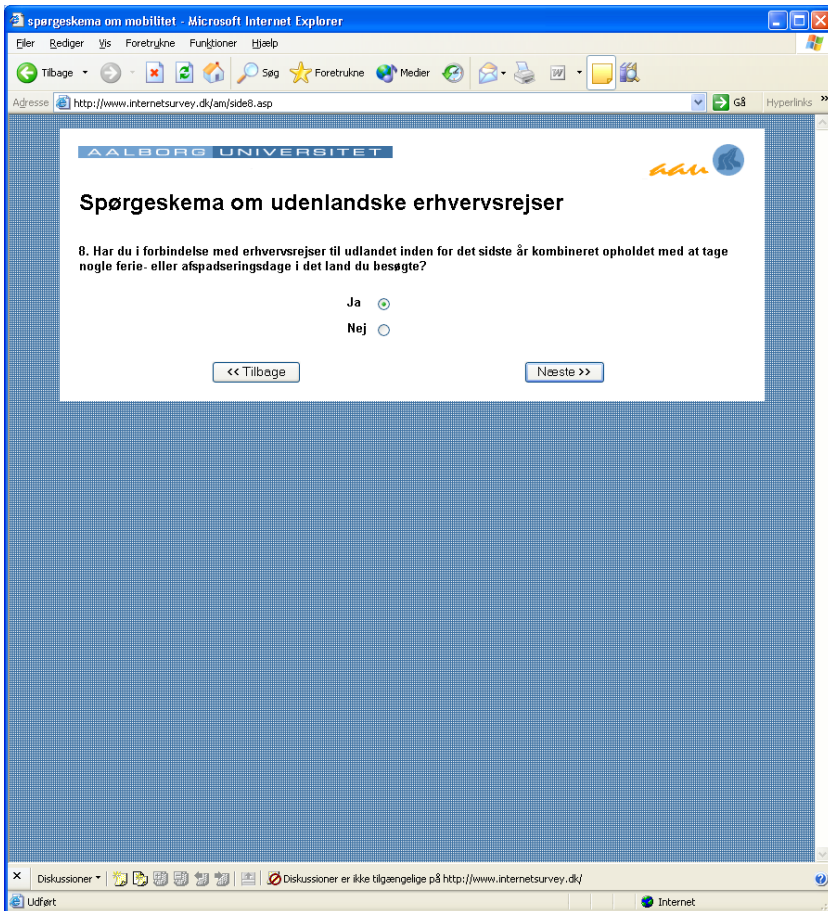
<< Tilbage

Næste >>

Diskussioner

Diskussioner er ikke tilgængelige på <http://www.internetsurvey.dk/>

Udført Internet



spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Elev Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne Medier

Adresse http://www.internetsurvey.dk/am/side9.asp

AALBORG UNIVERSITET

**Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser**

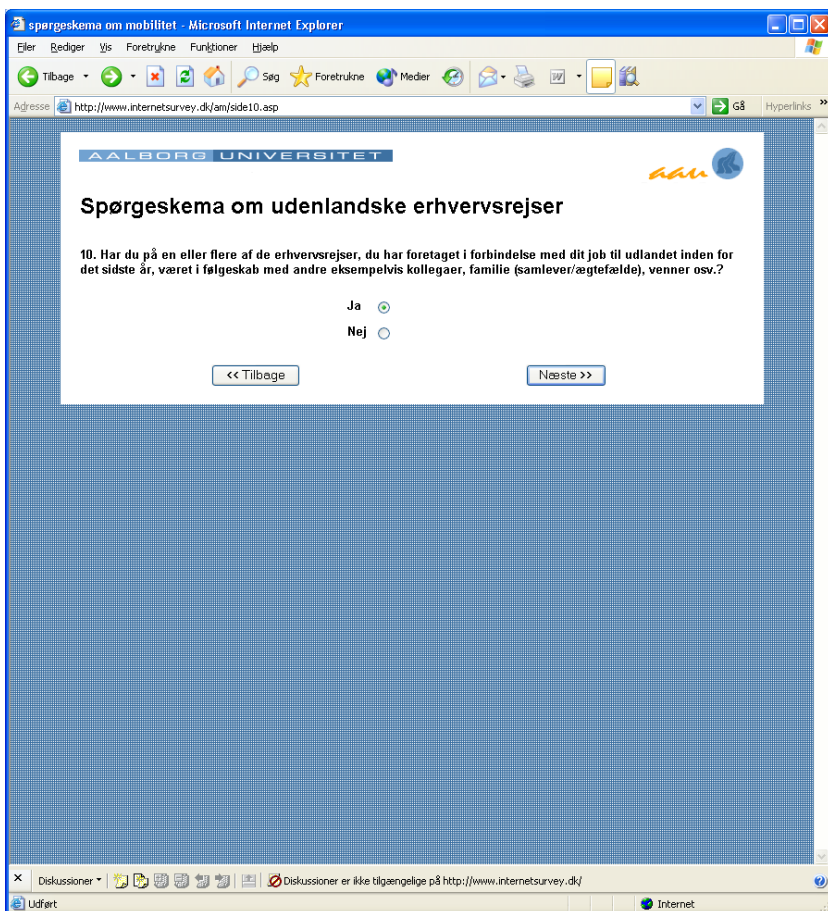
9. Angiv det samlede antal ferie- og/eller afspadseringsdage, som du har afholdt i forbindelse med dine erhvervsrejser til udlandet inden for det sidste år.

Sted	Antal dage
1. rejse til England, London Vedr.: konference og kongres	5
2. rejse til England, London Vedr.: konference og kongres	
3. rejse til England, London Vedr.: konference og kongres	
4. 1. rejse til Norge, Oslo Vedr.: konsulentbistand	3
5. 2. rejse til Norge, Oslo Vedr.: konsulentbistand	

<< Tilbage Næste >>

Diskussioner Diskussioner er ikke tilgængelige på http://www.internetsurvey.dk/

Udført Internet



spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Elev Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne Medier

Adresse http://www.internetsurvey.dk/am/side11.asp Gå Hyperlinks

**AALBORG UNIVERSITET**

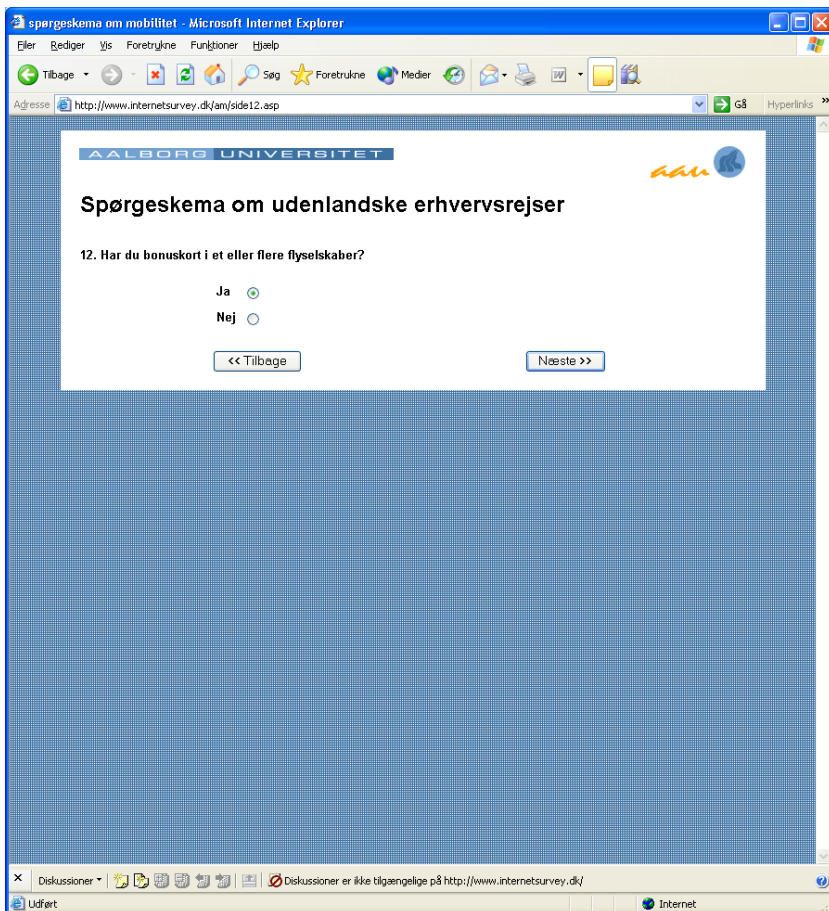
**Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser**

11. Angiv hvem du har rejst sammen med på dine erhvervsrejser til udlandet og hvor hyppigt.

Land	Ingen	Kollegaer	Familie/samlever	Venner	Forretningsforbindelser	Andre
1. rejse til England, London Vedr.: konference og kongres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
2. rejse til England, London Vedr.: konference og kongres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
3. rejse til England, London Vedr.: konference og kongres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
1. rejse til Norge, Oslo Vedr.: konsulentbistand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
2. rejse til Norge, Oslo Vedr.: konsulentbistand	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

<< Tilbage Næste >>

Diskussioner Diskussioner er ikke tilgængelige på http://www.internetsurvey.dk/ Udført Internet



spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne Medier

Adresse http://www.internetsurvey.dk/am/side13.asp

**AALBORG UNIVERSITET**

**Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser**

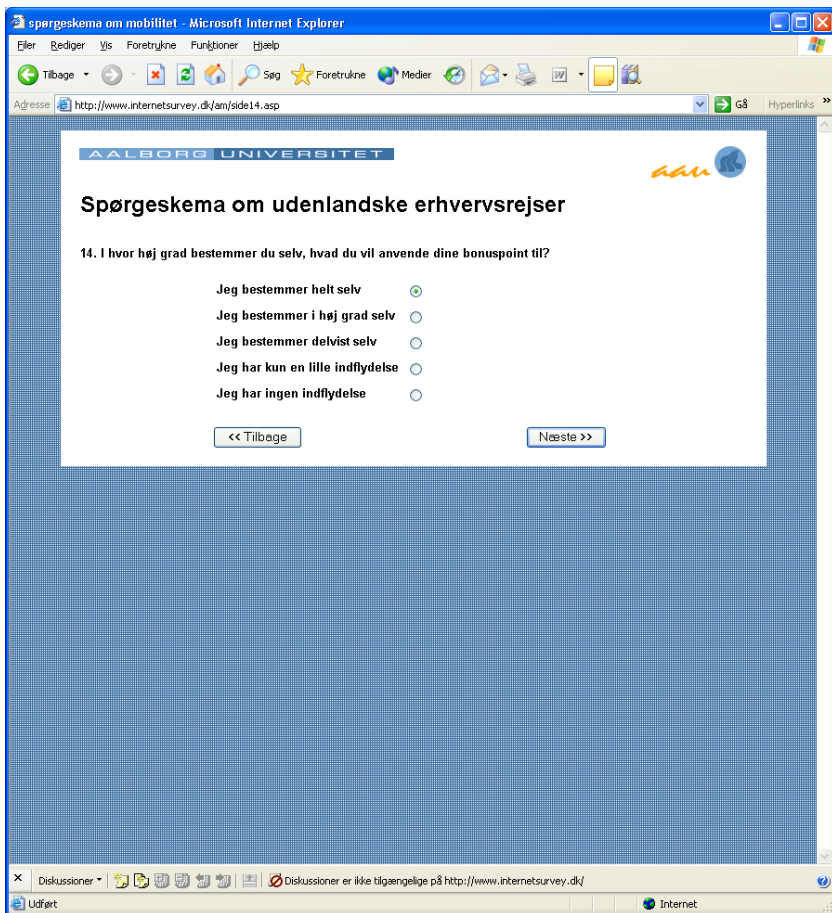
13. Angiv det eller de selskaber, du er medlem af samt hvor mange bonuspoint du cirka har optjent inden for det sidste år i forbindelse med dine erhvervsrejser? (Skriv navn og antal optjente bonuspoint)

<< Tilbage Næste >>

Diskussioner Diskussioner er ikke tilgængelige på http://www.internetsurvey.dk/

Udfærdt Internet






Spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Ejer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne Medier

Adresse <http://www.internetsurvey.dk/am/side15.asp> Gå Hyperlinks

AALBORG UNIVERSITET 

## Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser

15 a. Betyder dit medlemsskab af et bonussystem, at du privat rejser mere med fly, end du ellers ville have gjort, hvis du ikke var medlem?

Jeg rejser betydeligt mere privat ☒

Jeg rejser en del mere privat ☐

Jeg rejser lidt mere privat ☐

Det har kun en lille betydning for mine private rejser ☐

Det har ingen indflydelse på mine private rejser ☐

15 b. Betyder dit medlemskab af et bonussystem, at du foretager flere erhvervsrejser med fly, end du ellers ville have gjort, hvis du ikke var medlem?

Jeg foretager betydelig flere erhvervsrejser ☒

Jeg foretager en del flere erhvervsrejser ☐

Jeg foretager lidt flere erhvervsrejser ☐

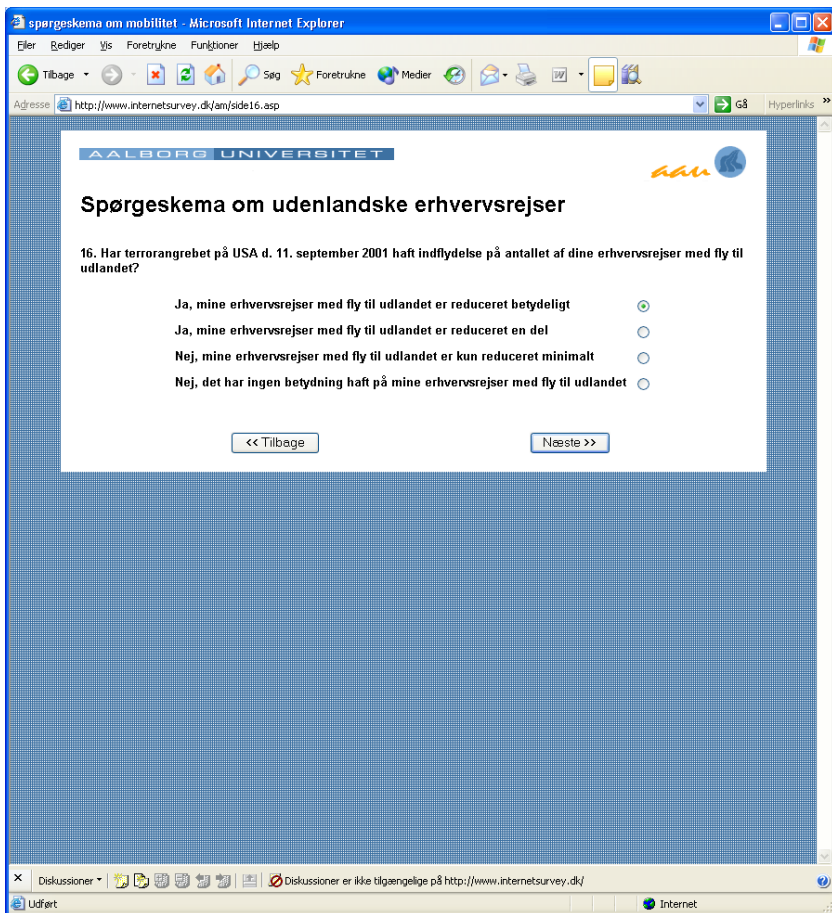
Det har kun en lille betydning for mine erhvervsrejser ☐

Det har ingen indflydelse på mine erhvervsrejser ☐

<< Tilbage Næste >>

Diskussioner Diskussioner er ikke tilgængelige på <http://www.internetsurvey.dk/>

Udført Internet



spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne Medier

Adresse http://www.internetsurvey.dk/am/side17.asp Gå Hyperlinks

AALBORG UNIVERSITET

Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser

17. Angiv hvorfor terrorangrebet på USA d. 11. september 2001 har haft indflydelse på antallet af dine erhvervsrejser med fly til udlandet? (Du må maksimalt sætte to krydser).

Utryghed ved at benytte fly ☒

Større besværlighed ved at benytte fly på grund af øget sikkerhedstjek ☐

Aktiviteter og møder i udlandet er udskudt, reduceret eller aflyst ☐

Andet ☐

Andet (Angiv hvad)

<< Tilbage Næste >>

Diskussioner Diskussioner er ikke tilgængelige på http://www.internetsurvey.dk/ Udført Internet

440

spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Elev Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne Medier

Adresse http://www.internetsurvey.dk/am/side19.asp

AALBORG UNIVERSITET

Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser

19. Hvilke holdninger har du til dit arbejdsliv? (Angiv, hvor enig du er i hvert af disse udsagn)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken eller	Delvis uenig	Helt uenig
a) Jeg arbejder kun for pengenes skyld, ellers gad jeg ikke.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Mit arbejde er en vigtig del af min identitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Et arbejde er kun noget jeg udfører i den fastsatte arbejdstid.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Min faglige udvikling er vigtigere end lønnen.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Det er negativt at grænsen mellem arbejde og fritid er flydende.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Det er positivt at skulle være fleksibel og omstillingsparat i forhold til nutidens arbejdsmarked.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Nutidens arbejdsmarked burde efter min opfattelse ændres, sådan at det er mindre stressende.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Det er positivt med hyppige jobskift gennem livet som en del af et karriereforløb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Erhvervsrejser til udlandet nedsætter min effektivitet i forhold til mine daglige arbejdsopgaver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Det nedsætter min effektivitet i forhold til mine daglige arbejdsopgaver, når kollegaer, som jeg ofte samarbejder med, er bortrejst i forbindelse med erhvervsrejser.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<< Tilbage

Næste >>

Diskussioner

Diskussioner er ikke tilgængelige på http://www.internetsurvey.dk/

Udført

Internet

spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Eller Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne Medier

Adresse http://www.internetsurvey.dk/am/side20.asp Gå Hyperlinks

**AALBORG UNIVERSITET**

**Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser**

20. Hvad mener du om miljø og miljøhensyn? (Angiv hvor enig du er i hvert af disse udsagn)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken eller	Delvis uenig	Helt uenig
a) Jeg mener, det er vigtigt at reducere CO2-udslippet af hensyn til drivhuseffekten.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Frygten for klimaforandringer er overdrevet i medierne.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Jeg mener, at folk generelt bør vælge de mest miljøvenlige transportmidler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Som almindelig borger har jeg ikke mulighed for at tage hensyn til miljøet i min dagligdag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Jeg mener, at stigningen i forbruget generelt er en væsentlig hindring for en miljømæssig bæredygtig udvikling.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<< Tilbage

Næste >>

Diskussioner Udført

Diskussioner er ikke tilgængelige på http://www.internetsurvey.dk/ Internet

spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Eller Rediger Vis Foretrækne Fikktioner Hælp

Tilbage Søg Foretrukne Medier

Adresse http://www.internetsurvey.dk/am/side21.asp

AALBORG UNIVERSITET

Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser

21. Har du hørt om videomøder og videokonferencer?

Ja ☒

Nej ☐

22. Har du deltaget i et videomøde eller en videokonference?

Ja ☒

Nej ☐

<< Tilbage Næste >>

Diskussioner Diskussioner er ikke tilgængelige på http://www.internetsurvey.dk/

Udfært Internet




spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Filer Bediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne Medier

Adresse <http://www.internetsurvey.dk/am/side23.asp> G8 Hyperlinks

AALBORG UNIVERSITET 

## Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser

23. Hvordan vurderer du den fremtidige betydning af videomøder og videokonferencer i forhold til dine **erhvervsrejser**? (Angiv hvilket af de tre nedenstående udsagn du er mest enig i)

a) Videomøder og videokonferencer kan erstatte store dele af mine erhvervsrejser.	<input type="radio"/>
b) Videomøder og videokonferencer kan erstatte nogle af mine erhvervsrejser.	<input checked="" type="radio"/>
c) Videomøder og videokonferencer er kun et supplement til at mødes fysisk.	<input type="radio"/>

<< Tilbage

Næste >>

Diskussioner

Udført

Internet

spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Elev Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne Medier

Adresse <http://www.internetsurvey.dk/am/side24.asp> Gå Hyperlinks

AALBORG UNIVERSITET

**Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser**

24. Hvor gammel er du? (Angiv antal fyldte år)

Antal  år

25. Dit køn?

Mand ☒

Kvinde ☐

26. Er du gift / samlevende?

Ja ☒

Nej ☐

27. Har du hjemmeboende børn?

Ja ☒

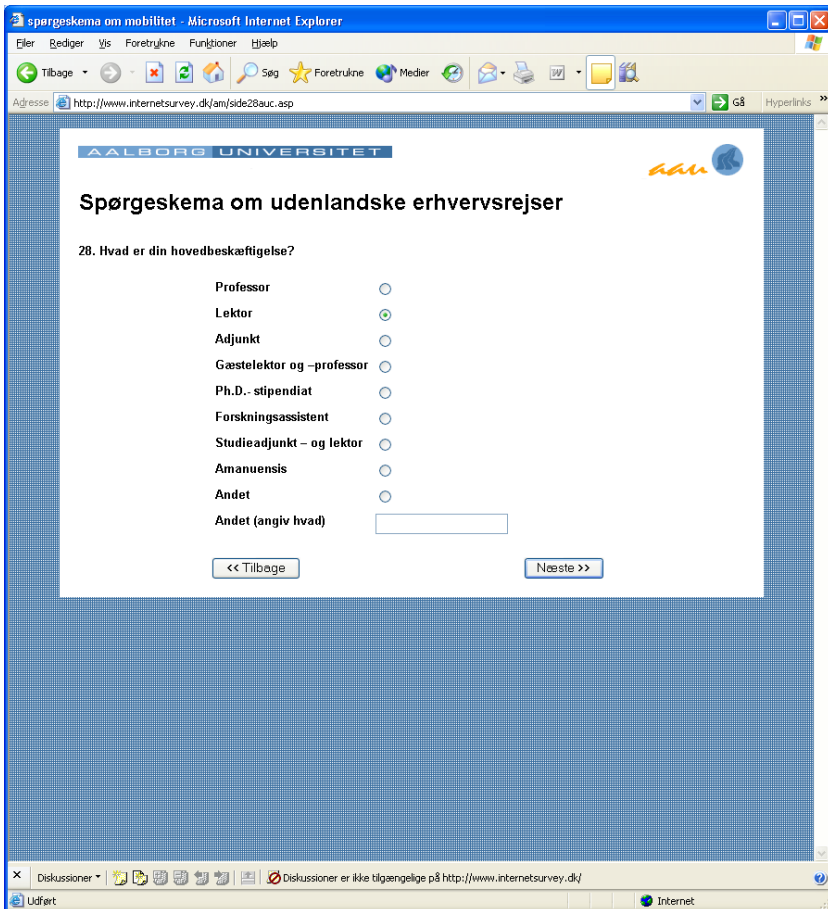
Nej ☐

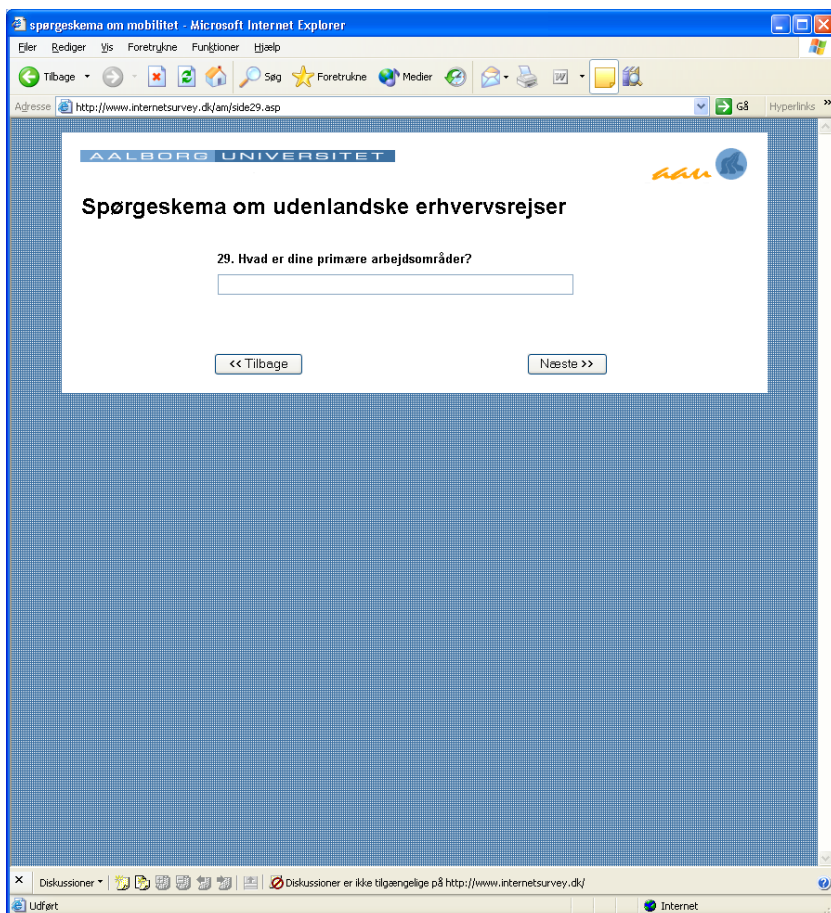
Antal

<< Tilbage Næste >>

Diskussioner Diskussioner er ikke tilgængelige på <http://www.internetsurvey.dk/>

Udført Internet





spørgeskema om mobilitet - Microsoft Internet Explorer

Filer Bediger Vis Foretrykne Funtioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrykne Medier

Adresse http://www.internetsurvey.dk/am/side30.asp G8 Hyperlinks

**AALBORG UNIVERSITET**

**Spørgeskema om udenlandske erhvervsrejser**

30. Hvad er din personlige årlige indtægt før skat?

Mindre end 100.000 kr. ☒

Mellem 100.001 – 200.000 kr. ☐

Mellem 200.001 – 300.000 kr. ☐

Mellem 300.001– 400.000 kr. ☐

Mellem 400.001 – 500.000 kr. ☐

Mellem 500.001 – 600.000 kr. ☐

Mellem 600.001 – 700.000 kr. ☐

Mellem 700.001 – 800.000 kr. ☐

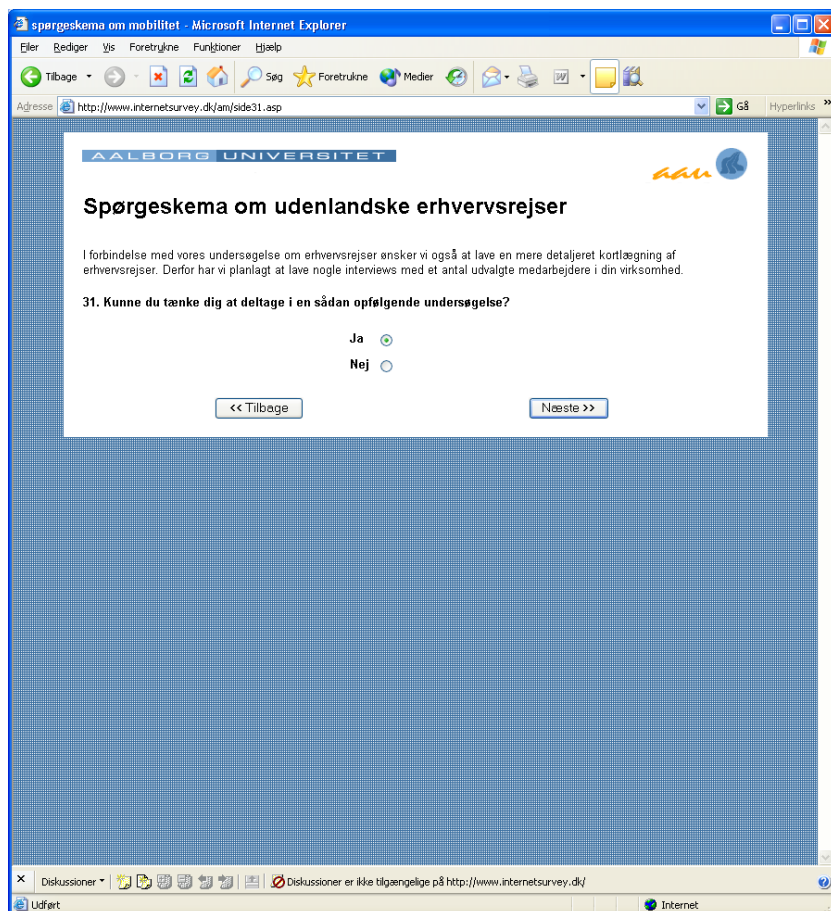
Mellem 800.001 – 900.000 kr. ☐

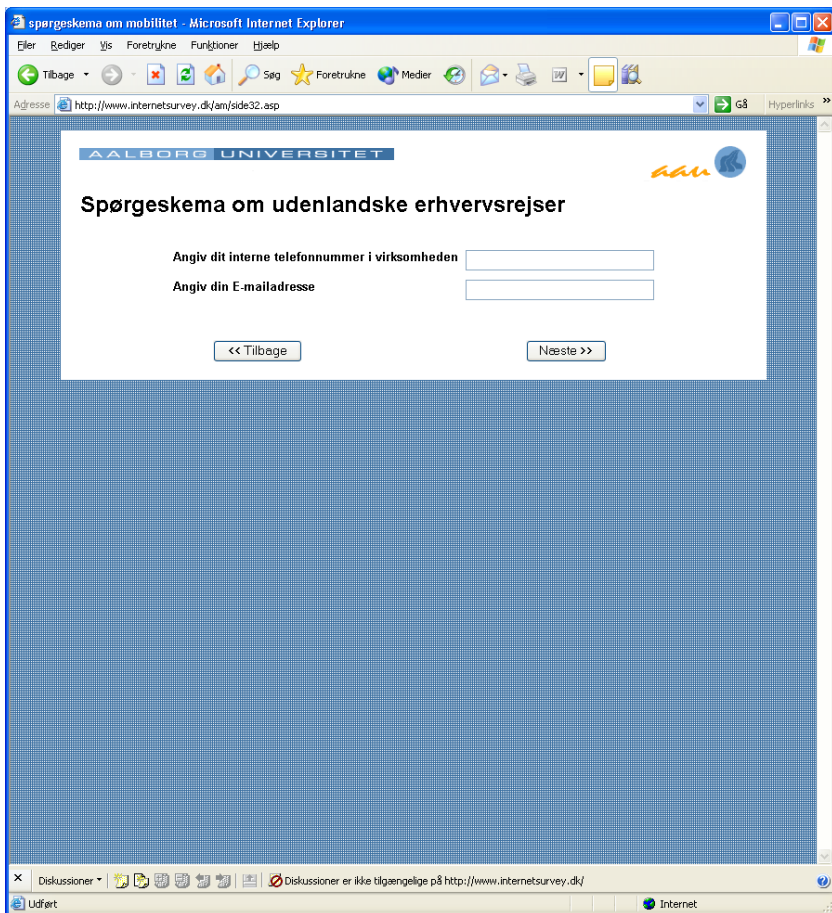
Mellem 900.001 – 1.000.000 kr. ☐

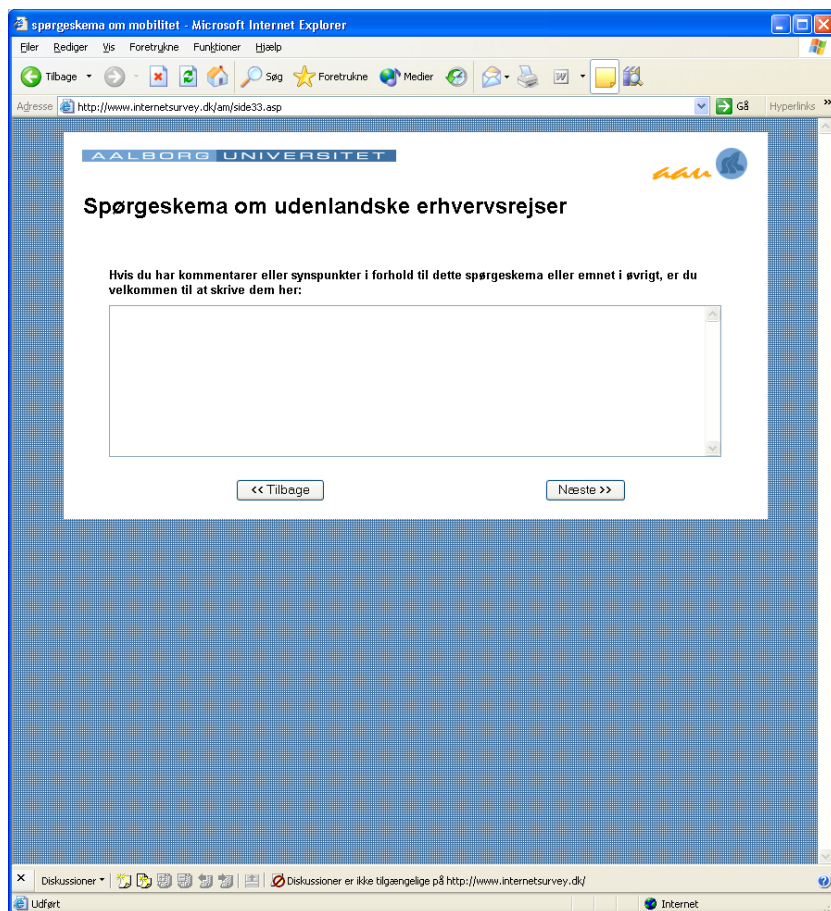
Over 1.000.000 ☐

<< Tilbage Næste >>

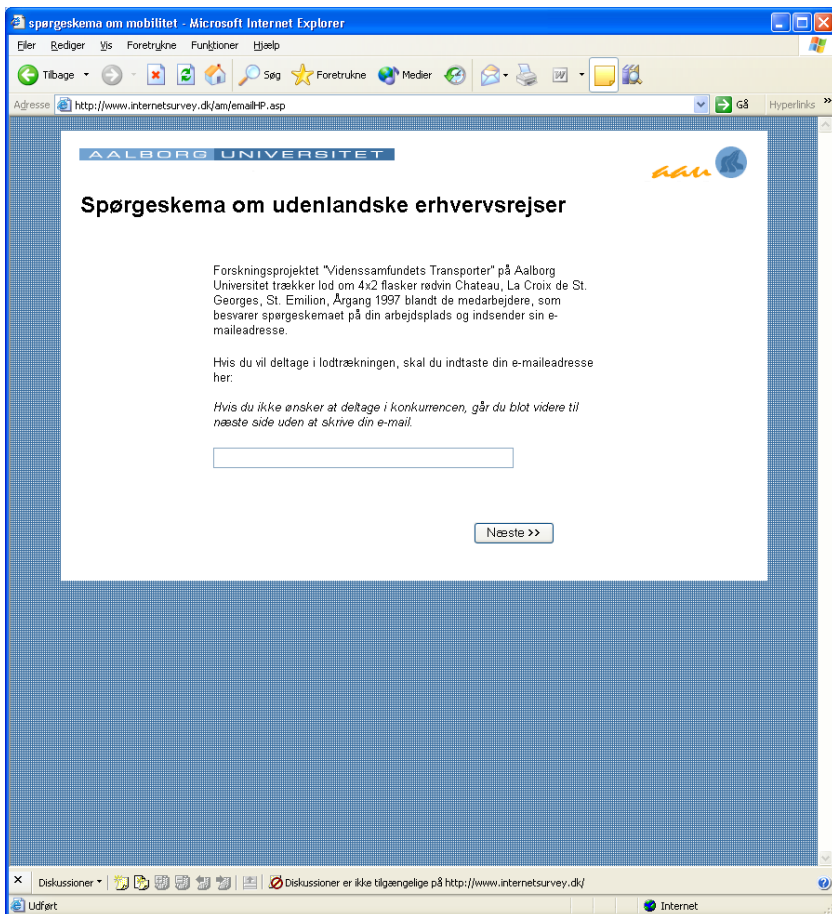
Diskussioner Diskussioner er ikke tilgængelige på http://www.internetsurvey.dk/ Udret Internet

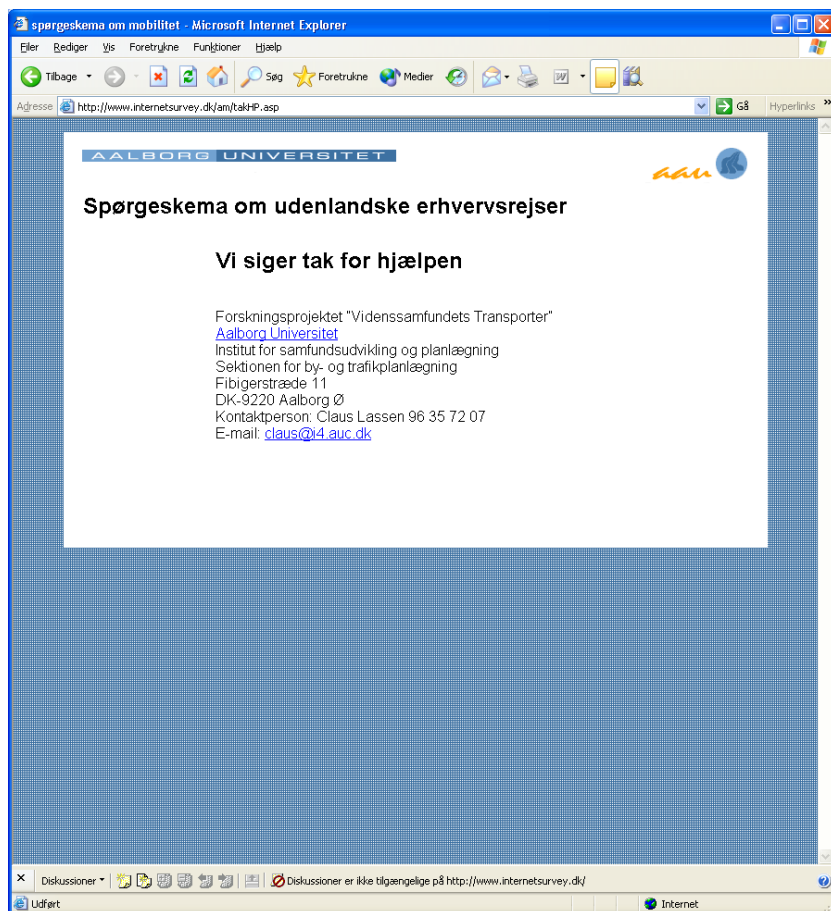






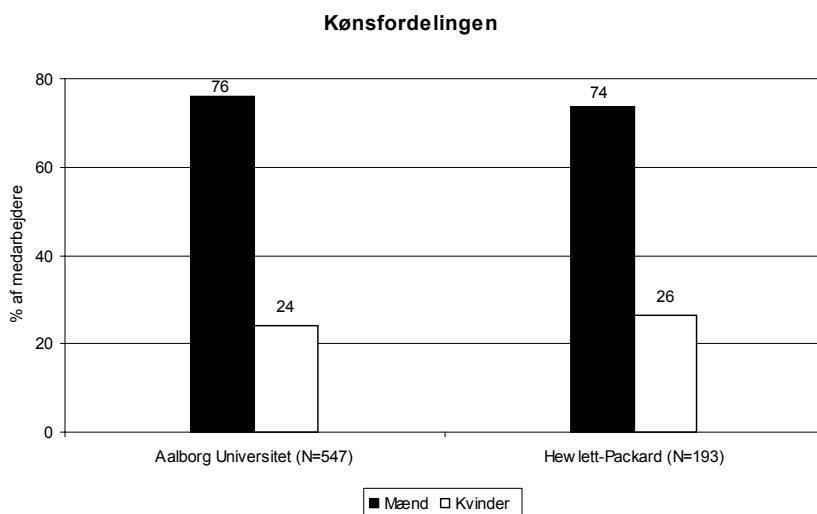




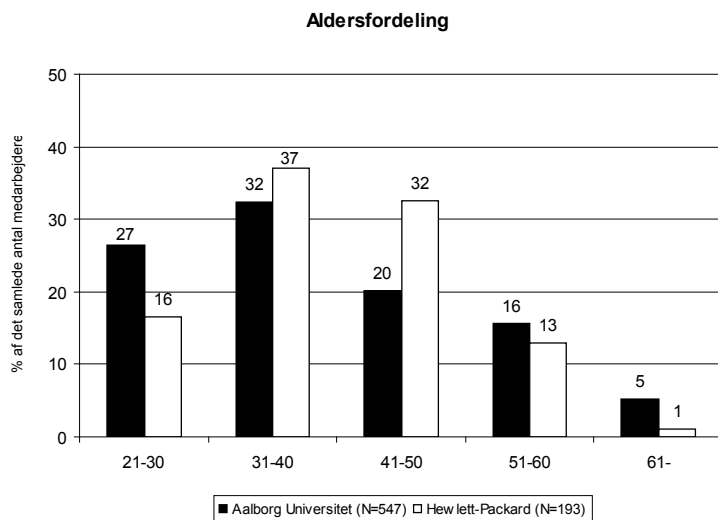




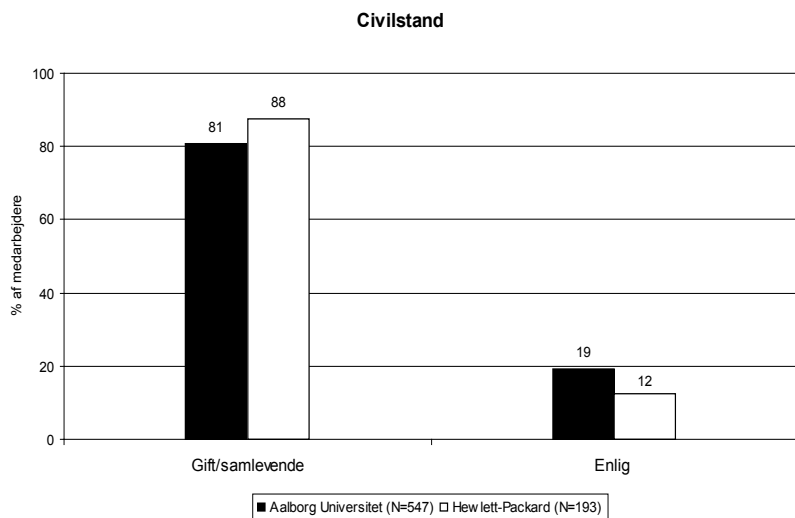
## Bilag C: Supplerende materiale til den kvantitative undersøgelse



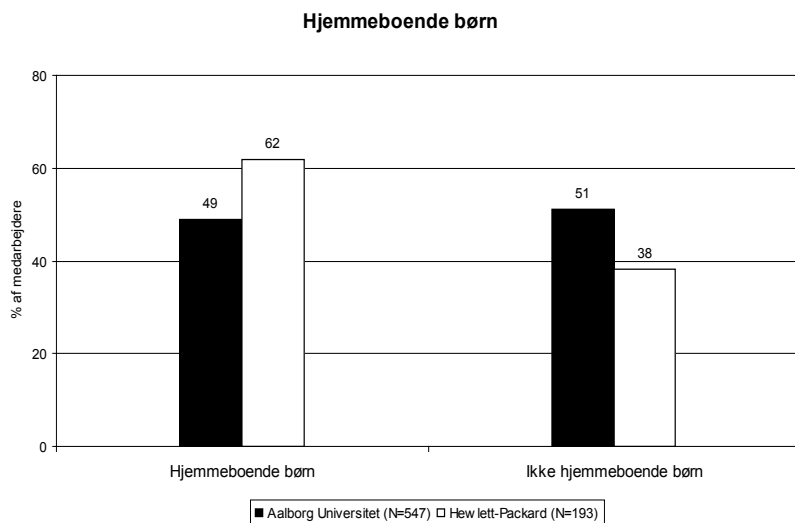
**Figur c.1.** Kønsfordelingen blandt medarbejderne på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard (spm 25).



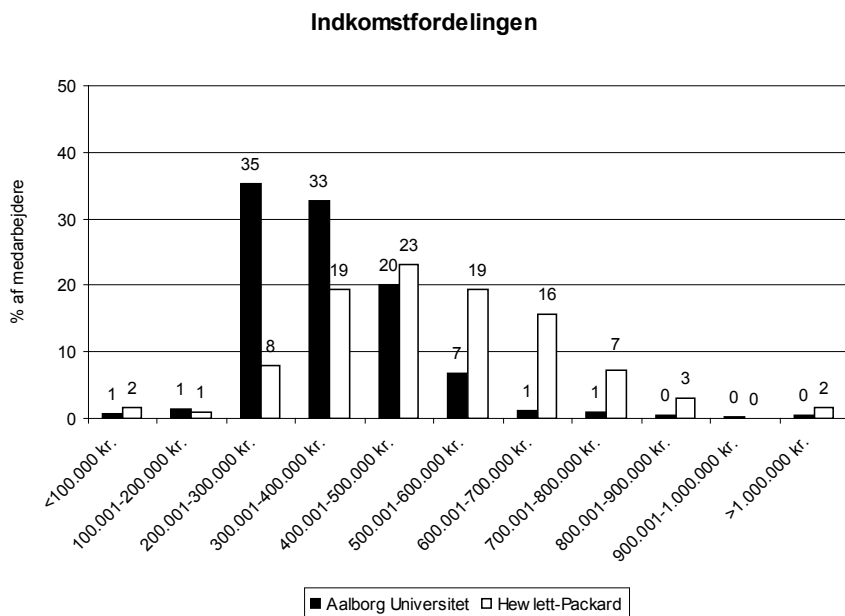
**Figur c.2.** Illustrerer aldersfordelingen blandt medarbejderne på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard (spm 24).



**Figur c.3.** Illustrerer civilstanden blandt medarbejderne på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard (spm 26)..

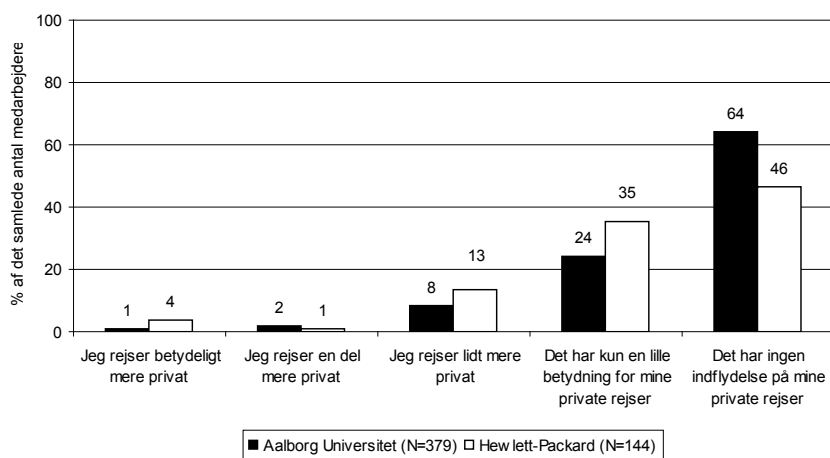


**Figur c.4.** Illustrerer antallet af medarbejdere med hjemmeboende børn på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard (spm 27).

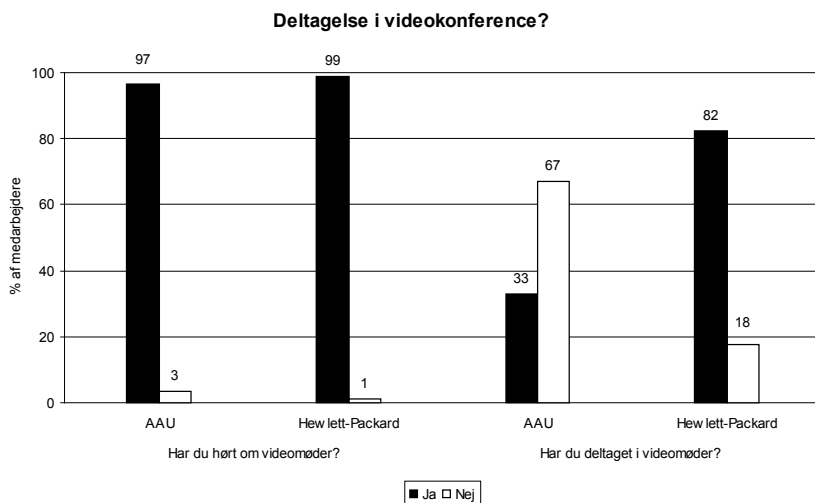


**Figur c.5.** Illustrerer indkomstfordelingen blandt medarbejderne på Aalborg Universitet og Hewlett-Packard (spm 30).

### Har bonusordringer indflydelse på hyppigheden af dine private rejser?



**Figur c. 6.** Illustrerer medarbejdernes svar på spørgsmålet: 'Har bonusordringer indflydelse på hyppigheden af dine privatrejser?' (spm 15a).



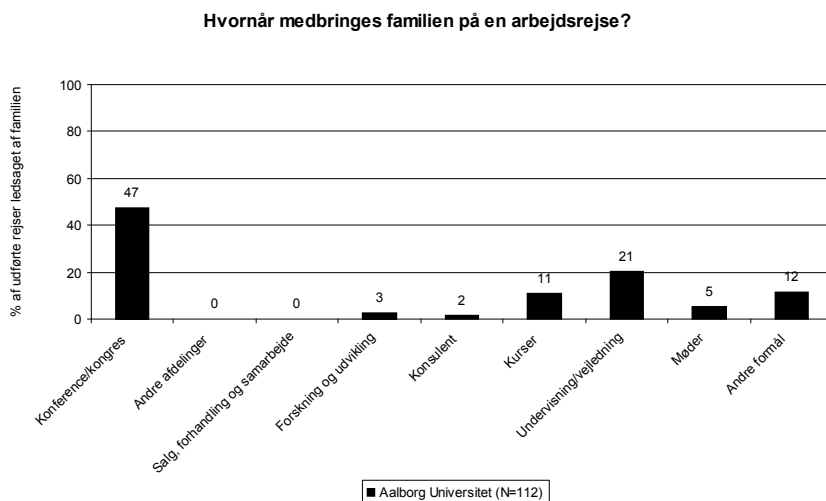
**Figur c. 7.** Illustrerer medarbejdernes angivelse på spørgsmålene: 'Har du hørt om videomøder?' (spm 22) og 'Har du deltaget i videomøder' (spm 23).

Destination	Skandinavien	Øvrige Europa	Uden for Europa	Sum
Konference/kongres	18	55	27	100
Salg, forhandling og samarbejde	15	74	11	100
Forskning og udvikling	24	33	42	100
Konsulent	24	61	16	100
Kurser	26	46	28	100
Undervisning/vejledning	28	57	15	100
Møder	19	69	12	100
Andre formål	31	56	13	100

**Figur c. 8.** Illustrerer arbejdsrejsernes formål fordelt på destination på Aalborg Universitet (spm 2).

Destination	Skandinavien	Øvrige Europa	Uden for Europa	Sum
Konference/kongres	11	77	13	100
Andre afdelinger	40	52	8	100
Salg, forhandling og samarbejde	52	44	4	100
Forskning og udvikling	5	89	6	100
Konsulent	5	87	8	100
Kurser	14	77	9	100
Møder	15	85	0	100
Andre formål	33	67	0	100

**Figur c. 9.** Illustrerer arbejdsrejserne med formål fordelt på destination hos Hewlett-Packard (spm 2).



**Figur c. 10.** Illustrerer formålet med de arbejdsrejser på Aalborg Universitet, hvor familie medbringes (spm 2 og spm 11).



